

Nachhaltigkeitsbericht 2020
Stark in die Zukunft.
Helios

Inhalt

Vorwort	3
Helios in Zahlen	5
Helios im Profil	6
Nachhaltigkeit bei Helios	8
Kennzahlen	47
Über diesen Bericht	58
Impressum	63

11



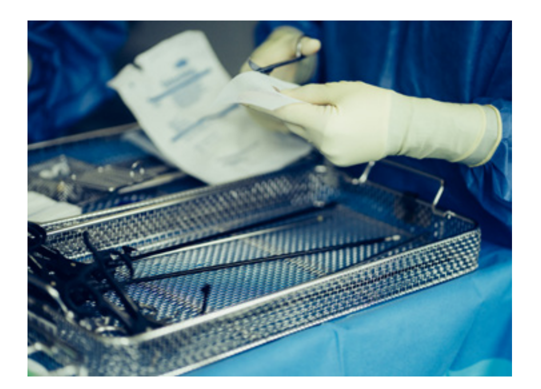
PATIENT:INNEN
#gesundheitzuerst

MITARBEITER:INNEN
#teamgeist



21

34



UMWELT
#ausüberzeugung

COMPLIANCE
#verantwortungtragen



41

Den Wandel verantwortungsvoll gestalten

Das Jahr 2020 war für Helios als großer internationaler Träger von Gesundheitseinrichtungen ein in jeder Hinsicht besonderes. Wie blicken Sie hierauf zurück?
Die Corona-Pandemie hat uns einmal mehr bestärkt in dem, was wir tun. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kliniken haben dazu beigetragen, die Pandemie in den Griff zu bekommen. Sie haben um jedes Menschenleben gekämpft. Das war und ist eine großartige Leistung – darauf können wir stolz sein. Die Pandemie hat uns bestätigt, dass wir stark und gut aufgestellt sind und – nicht zuletzt – dass unsere Kliniken regional und vor Ort hervorragend zusammenarbeiten.

Die Pandemie und ihre Gegenmaßnahmen haben das Land in Teilen polarisiert. Wie sind die Beschäftigten bei Helios damit umgegangen?
Auch bei Helios haben wir sehr viele Menschen, die durch die Lockdowns und Einschränkungen schwer belastet waren. Das wurde aber wenig in die Kliniken getragen, weil wir dort durch die zahlreichen COVID-19-Patienten die Folgen der Erkrankungen hautnah miterlebten. Keiner wäre auf die Idee gekommen, die Pandemie zu verharmlosen. Insofern sind in unseren Kliniken nicht so extreme Sichten entstanden, wie sie in Teilen der Gesellschaft bis heute bestehen. Aber natürlich gab es unterschiedliche Einschätzungen zur Dramatik des Geschehens. Ich selbst habe mehrfach vor Panikmache gewarnt. Unsere Kliniken mussten unterschiedlich viele, oft schwerstkranke COVID-19-Patienten versorgen. Die hohe Sterblichkeit hat zusammen mit dem gesellschaftlichen Druck auch emotional zu einer höheren Belastung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt. Und das, obwohl wir 2020 in den Kliniken insgesamt rund 15 Prozent weniger Patientinnen und Patienten als 2019 betreut haben.

Wie wird sich das Gesundheitssystem nach der Pandemie verändern?
Im Grunde genommen sehen wir bei Helios drei Trends, die wir – auch basierend auf den Pandemie-Erfahrungen – aktiv begleiten werden.

Zunächst geht es um den Auf- und Ausbau von Versorgungsnetzwerken: Wir haben gerade in der Pandemie wieder festgestellt, dass Menschen besser versorgt werden können, wenn sich Klini-



Dr. Francesco De Meo
Vorsitzender der Geschäftsführung, Helios Kliniken GmbH

Dr. Francesco De Meo ist seit 1. Januar 2021 in die Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung von Helios in Deutschland zurückgekehrt, die er zuvor bis 2018 wahrgenommen hatte. Er ist zugleich CEO von Helios Health, der Holdinggesellschaft für das globale Krankenhausgeschäft des Gesundheitskonzerns Fresenius. In Deutschland möchte er insbesondere Initiativen in den Bereichen integrierter Versorgung und Digital Health zusammenführen, um Helios für die Zukunft noch schlagkräftiger aufzustellen. Dabei geht es ihm beispielsweise um die Entwicklung integrierter Gesundheitsversorgungsmodelle für räumlich definierte Versorgungsgebiete nach dem Vorbild anderer europäischer Länder.

CEO BLOG VON DR. FRANCESCO DE MEO
Mehr erfahren

ken innerhalb einer Region eng zu Kapazitäten und Behandlungsmöglichkeiten abstimmen. Damit einher geht der Trend zur ambulanten Medizin. Wir haben in Deutschland viele akut-stationäre Eingriffe, die in anderen Ländern – wie beispielsweise in der Schweiz – gesetzlich geregelt ambulant angeboten werden. Wir gehen davon aus, dass bis zu drei Prozent der normalerweise 19 Millionen stationär versorgten Patientinnen und Patienten ambulant behandelt werden könnten. Das wird zu der Frage führen, ob man in Deutschland noch alle Kliniken in der heute bestehenden Form braucht. Aber auch, wie künftig die ambulante Medizin ausgebaut und vergütet werden soll.

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kliniken haben dazu beigetragen, die Pandemie in den Griff zu bekommen. Das war und ist eine großartige Leistung – darauf können wir stolz sein.

Während der Pandemie haben die Menschen Kliniken und Arztpraxen eher gemieden. Dieser Effekt hat den dritten Trend beschleunigt – die Digitalisierung. Videosprechstunden haben sich beispielsweise gerade in der Pandemie als Ergänzung oder Alternative zum persönlichen ärztlichen Kontakt bewährt, um herauszufinden, ob ein Klinikbesuch überhaupt notwendig ist oder die Behandlung gar digital möglich ist.

Welche Rolle spielt bei diesem Wandel das Thema Nachhaltigkeit?

Eine große. Wir haben uns schon vor der Pandemie um die Themen der Nachhaltigkeit gekümmert, denn sie ist Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Aber die Pandemie und auch zunehmende Naturkatastrophen haben uns alle noch stärker mit der Frage konfrontiert, wie wir künftig mit sozialen und ökologischen Themen umgehen sollten. Ich halte wenig davon, wenn Unternehmen sich in einem Greenwashing versuchen. Wir brauchen beim Thema Nachhaltigkeit nicht Marketing, sondern einen inhaltlich breiten Konsens, wie wir die Zukunft verantwortungsvoll gestalten können. Wir stellen daher unsere Patient:innen, Mitarbeiter:innen, das soziale Umfeld und unsere Umwelt ins Zentrum unseres Nachhaltigkeitsengagements. Wir stellen uns der Frage, wo und wie wir unternehmerische Verantwortung für die

„Wir brauchen beim Thema Nachhaltigkeit nicht Marketing, sondern einen inhaltlich breiten Konsens, wie wir die Zukunft verantwortungsvoll gestalten können.

Zukunftsthemen aktiver gestalten können. Unser Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wo wir stehen und wie wir nachhaltiges Handeln stärken und ausbauen werden.

Ins Interview reinhören.

Dr. Francesco De Meo
Vorsitzender der Geschäftsführung, Helios Kliniken GmbH



Auf einen Blick



Unsere wichtigsten Kennzahlen entlang unserer Handlungsfelder geben einen ersten Überblick zu zentralen Entwicklungen aus dem Berichtsjahr. Details zu den Hintergründen sind auf den nachfolgenden Seiten dargestellt.



Unternehmen

89 Kliniken

130 Medizinische Versorgungszentren

30.000 Betten

6,3 Mrd. Euro Umsatz

2,2 % des Umsatzes in Digitalisierungsprojekte investiert



Patient:innen

5,2 Mio. Patient:innen

12.000 COVID-19-Patient:innen behandelt

42 klinische Studien zu COVID-19

1.800 Videokonsultationen

89 % Zielerreichung bei Qualitätsindikatoren

95 % Zufriedenheit mit dem Krankenhausaufenthalt



Mitarbeiter:innen

73.000 Mitarbeiter:innen

5.300 Menschen in Ausbildung

800 neue Pflegekräfte

800 Weiterbildungen und **80** E-Learning-Seminare

31 % Frauen in Führungspositionen



Umwelt

100 % der Einrichtungen ISO 50001-zertifiziert

71 Blockheizkraftwerke erzeugen eigenen Strom

242 kWh Energieverbrauch pro m^2

31 Tonnen CO_2-Äquivalente pro 1 Mio. Euro Umsatz



Helios im Profil

Gegründet im Jahr 1994, hat Helios sich in einem Vierteljahrhundert zum führenden privaten Gesundheitsanbieter in Deutschland und Europa entwickelt. In seinen 89 Kliniken, rund 130 Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) und in sechs Präventionszentren in Deutschland bietet Helios das gesamte medizinische Leistungsspektrum an. Für die Patientinnen und Patienten stehen in den Einrichtungen rund 30.000 Betten zur Verfügung. 2020 wurden hier rund 5,2 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon 4,1 Millionen ambulant. Helios beschäftigt in Deutschland rund 73.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erwirtschaftete 2020 einen Umsatz von 6,3 Mrd. Euro.

Seit 2016 gehört zu Helios auch die spanische Klinikgruppe Quirónsalud mit 52 Kliniken, 70 ambulanten Gesundheitszentren und rund 300 Einrichtungen für betriebliches Gesundheitsmanagement. Jährlich werden hier etwa 15 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon 14,1 Millionen ambulant. Quirónsalud beschäftigt rund 40.000 Mitarbeitende und erwirtschaftete 2020 einen Umsatz von 3,5 Mrd. Euro.

Beide Unternehmen, Helios und Quirónsalud, firmieren seit 2018 unter dem Dach der Holding Helios Health mit einer eigenen Geschäftsführung. Die Helios Health stellt den Wissenstransfer zwischen Deutschland und Spanien her, entwickelt Synergien zwischen beiden Unternehmen und treibt den internationalen Ausbau von Helios voran. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschließlich auf Helios Deutschland. Auch unsere spanische Schwester Quirónsalud legt jährlich einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht vor.

Seit 2005 gehört Helios zum weltweit tätigen Gesundheitskonzern Fresenius und bildet als Fresenius Helios den vierten Fresenius Konzernbereich, neben der Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed.



rund
73.000
Mitarbeiter:innen



rund
5,2 Mio.
Patient:innen



rund
30.000
Betten

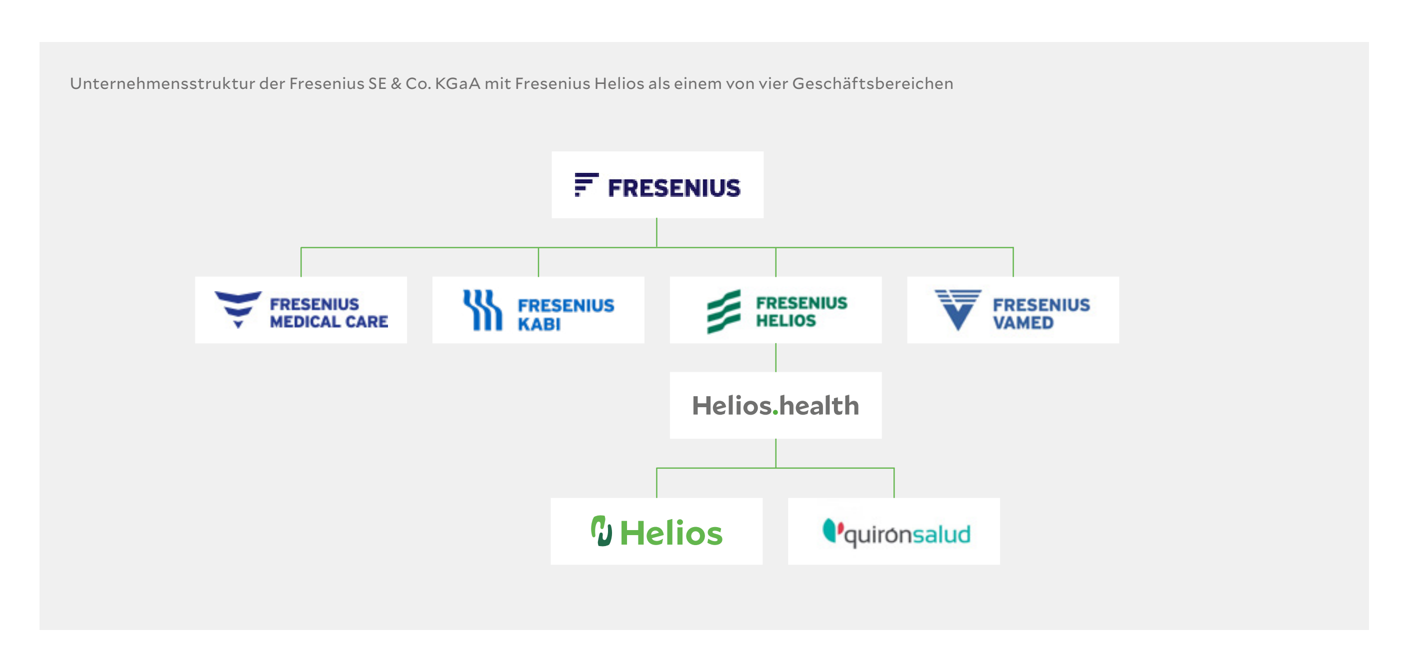
Dezentrale Organisation

Die Geschäftsführung von Helios Deutschland besteht aus fünf Mitgliedern. Sie treffen grundlegende strategische Entscheidungen für das Unternehmen und seine Beschäftigten. Unsere Kliniken und ambulanten Einrichtungen sind regional organisiert. In unseren vier Regionen Nord, Süd, West und Ost übernimmt jeweils ein Regionalgeschäftsführer gemeinsam mit einem Medizinischen Regionalgeschäftsführer die Steuerung und Weiterentwicklung der Kliniken und ambulanten Einrichtungen in der Region. Diese dezentrale Struktur schafft kurze Entscheidungswege und bringt organisatorische wie auch unternehmerische Vorteile: So stimmen die Kliniken ihr medizinisches Leistungsportfolio innerhalb einer Region aufeinander ab. Zudem nutzen sie Synergien in vielen Bereichen des Klinikbetriebes und in der medizinischen Ausrichtung – auch über die Regionsgrenzen hinweg.

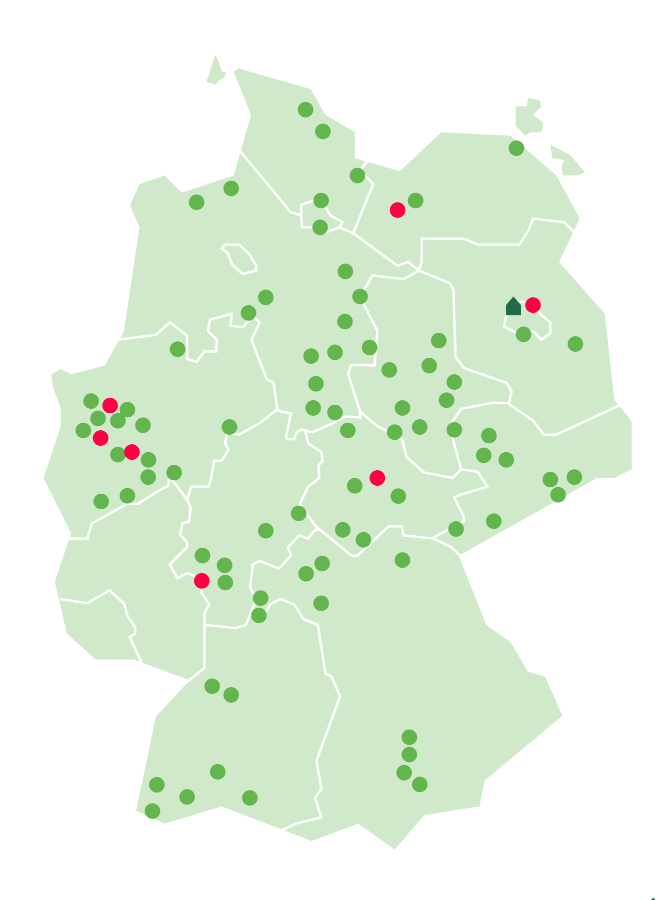
Die unternehmerische Verantwortung für die Kliniken liegt bei den jeweiligen Klinikgeschäftsführern, dem Regionalgeschäftsführer und dem Medizinischen Regionalgeschäftsführer. Alle Regionalgeschäftsführer und Medizinischen Regionalgeschäftsführer gehören zu der erweiterten Helios Geschäftsführung und bringen bei zentralen Unternehmensentscheidungen die lokale und regionale Perspektive der Kliniken ein.

In der Unternehmenszentrale von Helios arbeiten rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 19 spezialisierten Zentralen Diensten. Sie unterstützen die Geschäftsführung und die Kliniken sowohl in regionalen als auch übergeordneten Aufgaben, beispielsweise in Bereichen wie Personalmanagement, Recht, Einkauf, Reinigung, Controlling und Unternehmenskommunikation. Als Kontrollorgan von Helios Deutschland fungiert der Aufsichtsrat unseres Mutterkonzerns Fresenius SE & Co. KGaA.

Unternehmensstruktur der Fresenius SE & Co. KGaA mit Fresenius Helios als einem von vier Geschäftsbereichen



Standorte der Helios Kliniken im Überblick



Nachhaltigkeit bei Helios

Als Gesundheitsunternehmen mit deutschlandweit über 200 Gesundheitseinrichtungen agieren wir in der Mitte der Gesellschaft und tragen jeden Tag **Verantwortung** für das Wohl und die Gesundheit vieler Tausend Menschen. Indem sie sich bei uns medizinisch behandeln lassen, bringen uns unsere Patientinnen und Patienten großes Vertrauen entgegen. Für jeden von ihnen möchten wir die bestmögliche Versorgung zur Verfügung stellen – von der Routine-Operation bis zum komplizierten Eingriff, von der Prävention über die vorbereitende Beratung und Operation bis hin zur abschließenden Nachsorge, stationär und ambulant. Dabei stehen wir unternehmerisch vor der Herausforderung, höchsten medizinischen Standards entsprechen zu wollen und gleichzeitig unter zunehmend regulierten Rahmenbedingungen erfolgreich zu wirtschaften.

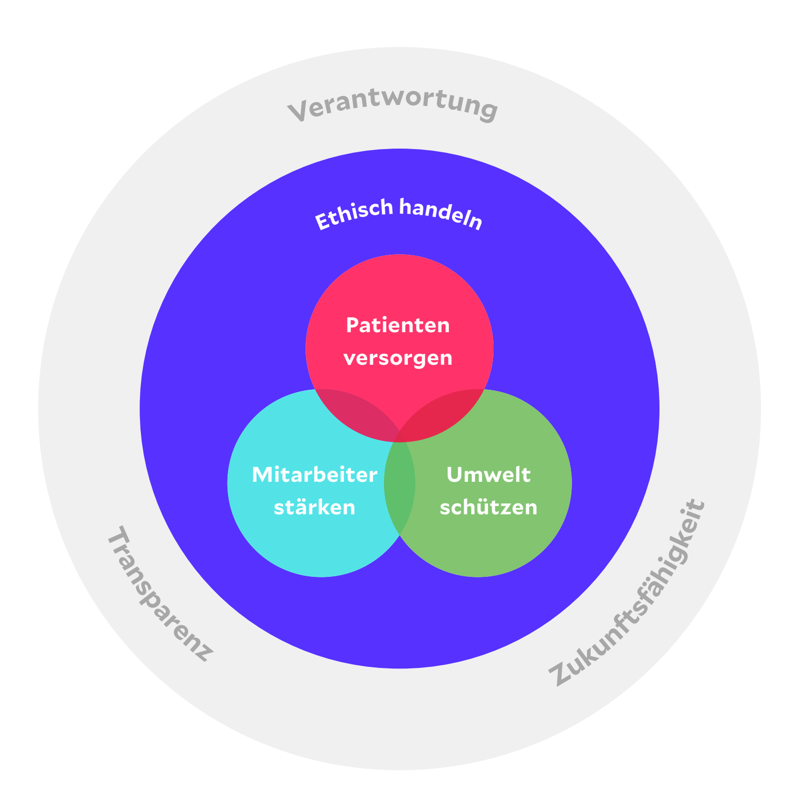
Um unserem Anspruch gerecht zu werden, legen wir besonderen Wert darauf, die Qualität unserer medizinischen Behandlung zu sichern. Dabei stehen **Transparenz**, Ehrlichkeit, Sorgfalt und Expertise in allen Bereichen im Mittelpunkt. Wir gehen offen mit Fehlern um und arbeiten gemeinsam daran, sie zu vermeiden. Unsere Leistungen in der Medizin und im Service entwickeln wir ständig weiter, um so den Bedürfnissen unserer Patientinnen und Patienten immer besser gerecht zu werden.

Transparenz und eine Kultur des ständigen Lernens sind Grundlage für unsere **Zukunftsfähigkeit**. Globale Megatrends wie Digitalisierung, Urbanisierung, Klimawandel oder demografischer Wandel haben auch im Jahr 2020 erheblich an Tempo zugenommen. Zudem hat uns die Corona-Pandemie mit neuen Herausforderungen konfrontiert.

Wir befinden uns in einer grundlegenden Transformation des Gesundheitsmarktes, die wir aktiv mitgestalten wollen. Wir verfolgen Trends und Innovationen und bewerten diese kritisch. Wir schaffen und implementieren sinnvolle, neue Methoden und Technologien im Klinikalltag. So konnten wir auch im Ausnahmejahr 2020 in kurzer Zeit Lösungen für die akuten Herausforderungen entwickeln und sie für unsere Gesundheitseinrichtungen schnell nutzbar machen.

Unser auf die Zukunft gerichteter Blick, unsere Neugier und unser Wille zur stetigen Verbesserung treiben uns an – mit dem Ziel, immer bessere Medizin für immer mehr Menschen anzubieten. Unsere Patientinnen und Patienten sollen mit Helios einen kompetenten und vertrauensvollen Partner an ihrer Seite haben.

Dieser Anspruch bildet die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsengagement, das sich mit den folgenden Handlungsfeldern auseinandersetzt:



Umwelt schützen

Zwischen einer gesunden Umwelt und menschlicher Gesundheit besteht ein enger Zusammenhang. Ein konsequenter Klima- und Artenschutz bedeutet deshalb auch, einen konsequenten Gesundheitsschutz zu verfolgen. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv damit, wie ein umweltfreundlicher, ressourcenschonender Krankenhausbetrieb in Zukunft aussehen kann, und setzen schon heute viele Maßnahmen zum Schutz unserer Umwelt um.

Ethisch handeln

Als Betreiber von Krankenhäusern und MVZ tragen wir eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und betrachten ethisches, rechtskonformes Verhalten als Voraussetzung für all unsere Aktivitäten. Daher haben wir strikte Compliance-Regeln etabliert und verfolgen sorgfältig jegliche Art von Verstößen. Außerdem ist es uns wichtig, unabhängig und unbestechlich zu agieren.

Patienten versorgen

Beste medizinische Qualität und die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten stehen ebenso im Mittelpunkt wie ihre subjektive Zufriedenheit mit ihrer Versorgung und mit unserem Service. Um auch in Zukunft eine exzellente Versorgung zu gewährleisten, setzen wir uns permanent mit den aktuellen und den bevorstehenden Veränderungen des Gesundheitsmarktes auseinander. Zudem investieren wir zunehmend in digitale Lösungen, die unser Leistungsspektrum ergänzen.

Mitarbeiter stärken

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Patientinnen und Patienten kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Sie machen Helios zum führenden Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Deutschland. Darum setzen wir alles daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich individuell sowie im Team weiterzuentwickeln.

Die Corona-Pandemie hat Helios im Jahr 2020 vor große Herausforderungen gestellt – auch im Bereich Nachhaltigkeit. Einige Themen, die wir uns vorgenommen hatten, konnten wir nicht wie geplant vorantreiben, wie etwa die Ermittlung unserer Scope-3-Emissionen oder eine geplante Risikoanalyse für Menschenrechte. Zugleich erzielten wir in anderen Bereichen große Fortschritte, zum Beispiel in der Patientenbetreuung über digitale Angebote oder bei der digitalen Mitarbeiterschulung.

Unser Nachhaltigkeitsengagement werden wir künftig auch an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) ausrichten. Die insgesamt 17 Ziele zeigen den Weg auf, wie Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bis 2030 unter anderem die Gesundheit der Menschen verbessern können. Helios bekennt sich zu den Zielen und wird sich 2021 mit den SDGs auseinandersetzen, um Fokusthemen für die zukünftige Arbeit zu definieren.

Systematisches Nachhaltigkeitsmanagement

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit ist direkt beim Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO) von Helios Deutschland verankert. Diese Aufgabe hat Dr. Francesco De Meo zum 1. Januar 2021 von Franzel Simon übernommen. Bei der Umsetzung nachhaltiger Konzepte wird er von der gesamten Helios Geschäftsführung und von der Unternehmensverantwortlichen für Nachhaltigkeitsmanagement, Constanze von der Schulenburg, unterstützt. Seit April 2021 führt sie die neue Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit, die direkt dem CEO unterstellt ist. Zugleich arbeitet sie eng mit dem Nachhaltigkeitsteam der Fresenius SE zusammen.

In den vier Fokusbereichen des Nachhaltigkeitsmanagements (Patienten, Mitarbeiter, Umwelt und Compliance) sind Steuerungsgruppen für die Weiterentwicklung und das Reporting der jeweiligen Themen zuständig. Jede Steuerungsgruppe wird von einem Helios Geschäftsführer verantwortet. Zusätzlich ergeben sich Schwerpunktthemen für das Helios Nachhaltigkeitsmanagement aus dem „Fresenius Sustainability Board“. Das 2020 eingerichtete Gremium bildet einen Rahmen für den Austausch der Nachhaltigkeitsverantwortlichen aller Fresenius Unternehmensbereiche. Sie treffen sich alle zwei Monate, besprechen ihre Aktivitäten und Maßnahmen und stimmen über unternehmensweite Vorgehensweisen im Bereich Nachhaltigkeit ab. Zu Themen aus dem Bereich Menschenrechte berät darüber hinaus seit 2019 der „Fresenius Human Rights Council“, der sich vierteljährlich zu aktuellen Themen und neuen Regularien austauscht, so etwa zum Lieferkettengesetz. Über diese Gremien hinaus können sich auch Beschäftigte zum Thema Nachhaltigkeit einbringen: Alle Mitarbeitenden von Helios können Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit über eine eigens dafür eingerichtete E-Mail-Adresse schicken.

Wertvoller Stakeholderdialog

Unser Kerngeschäft ist geprägt von den unterschiedlichen Erwartungen unserer vielfältigen Anspruchsgruppen. Folgende Anspruchsgruppen formulieren ihre Interessen und ihre Erwartungen an uns:

- Patientinnen und Patienten
- Potenzielle und aktuelle Beschäftigte
- Geschäftspartner
- Politik
- Nichtregierungsorganisationen
- Medien
- Gewerkschaften
- Wettbewerber
- Investoren

Unsere wesentlichen Stakeholder sind unsere Patientinnen und Patienten, die sich auf eine hervorragende medizinische Versorgung verlassen, und unsere aktuellen sowie potenziellen Beschäftigten, die einen attraktiven, zukunftsgewandten und entwicklungsstarken Arbeitsplatz erwarten.

Um die Anforderungen von Stakeholdern besser zu verstehen und darauf einzugehen, ist ein regelmäßiger Austausch mit ihnen erforderlich. Mit unseren wesentlichen Anspruchsgruppen stehen wir bereits umfassend in Kontakt. Beispielsweise befragen wir unsere Patientinnen und Patienten, wie zufrieden sie mit ihrer Behandlung sind. Zudem veröffentlichen wir vierteljährlich ein Patientenmagazin. Mit unseren Beschäftigten stehen wir über unser Intranet in stetigem Kontakt. Das Feedback unserer Stakeholder und der Dialog mit Expertinnen und Experten aus unseren Kliniken sowie die Diskussionen im „Fresenius Sustainability Board“ helfen uns, Nachhaltigkeitsthemen weiter zu priorisieren. Dadurch können wir die Themen sukzessive in unsere Aktivitäten eingliedern.

Aufgrund der pandemiebedingten, sich dynamisch entwickelnden Lage war der Austausch mit unseren Stakeholdern – beispielsweise mit lokalen Gesundheitsämtern – stärker erforderlich als in den Vorjahren. Kliniken mussten zeitweise geschlossen werden, weil die Infektionszahlen bei Patientinnen oder Mitarbeitern zu hoch waren. Vorschriften für Hygiene-Sicherheitskonzepte änderten sich fortwährend. Und Schutzmaterialien waren wegen Lieferengpässen temporär schwer verfügbar. All das machte einen Austausch mit Behörden, Politik und anderen Interessengruppen unabdingbar, zumeist begleitet von großer medialer Aufmerksamkeit.



#gesundheitzuerst

Wir haben den Anspruch, unseren Patientinnen und Patienten eine stabile und qualitativ hervorragende Gesundheitsversorgung anzubieten. Hierfür haben wir auch während der Corona-Pandemie die Patienten- und Informationssicherheit in unseren Kliniken eng überwacht und den hohen Anforderungen angepasst. Wir haben vielfältige digitale Angebote entwickelt, um die Patientenbetreuung zu verbessern und gestärkt in die Zukunft zu gehen.

Die freie Arztwahl wird noch freier

Wie ist es für Sie als Ärztin, in der Videosprechstunde Ihre Patient:innen nicht persönlich zu sehen?
Wir nutzen Videosprechstunden in erster Linie als Ergänzung zum persönlichen Kontakt, um Befunde zu besprechen, Therapiepläne zu erstellen oder Medikationspläne abzustimmen. Von daher ist es für mich keine besonders große Veränderung. Aber auch eine reine Videokonsultation ist möglich und findet bereits statt. Wenn aber der Bedarf besteht, sich in der Praxis zu sehen, ist das natürlich jederzeit möglich.

Wird sich die Videosprechstunde durchsetzen? Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie?
Die Videosprechstunde ist ortsunabhängig, Anfahrtswege und Wartezeiten entfallen. Gerade die jüngere Generation nutzt sie heute schon gern. Die Herausforderung ist immer mal wieder eine stabile Internetverbindung. Ich denke, die Anwendungsbereiche werden sich künftig weiterentwickeln und spezifizieren. Ich sehe vor allem bei der Vorsorgeberatung, bei der Reiseimpfungsberatung oder für regelmäßige Kontrollen, zum Beispiel bei Diabetes, großes Potenzial. Damit werden sich die Indikationen erweitern und mit telemedizinischen Lösungen werden dann auch körperliche Untersuchungen über Videosprechstunde möglich sein. Patientinnen und Patienten haben so teilweise jetzt schon Zugang zu medizinischen Fachleuten in ganz Deutschland. Die freie Arztwahl wird also noch freier.

Die lange Zeit der sozialen Isolation hat viele Patient:innen belastet. Wie stellen Sie sicher, dass Sie per Video nichts übersehen?
Zeit ist genau das Stichwort: Es sollte Raum sein für Austausch und weiterhin sensiblen, aufmerksamen, empathischen Umgang. Psychotherapie wird schon häufig als Videosprechstunde durchgeführt und bietet gerade ängstlichen Patient:innen einen guten, wenn nicht sogar besseren und früheren Zugang zur medizinischen Versorgung. Digital heißt nicht verkürzt oder weniger effektiv.

Die Corona-Krise hat die Digitalisierung massiv beschleunigt. Was gilt es aus Ihrer Sicht zu beachten?
Es ist erforderlich, dass die Regularien – angefangen beim Datenschutz – mitziehen. Nur wenn alle Behandelnden im Einverständnis des Patienten an Krankheitsbildern sektoren- und fachübergreifend zusammenarbeiten können, wird die Gesundheitsversorgung besser. Ich hoffe daher, dass sich digitale Angebote so stark durchsetzen, wie es einmal das Fax getan hat.



Dr. med. Susanne Dörr
Fachärztin für Innere Medizin, Geriatrie und Palliativmedizin

Dr. Susanne Dörr ist geschäftsführende ärztliche Leiterin der Poliklinik am Helios Klinikum Berlin-Buch. Für den Helios Bereich Ambulante Medizin hat sie darüber hinaus die medizinische Leitung Qualitätsmedizin und Digitalisierung inne. Als neues digitales Angebot hat Helios seit dem Frühjahr 2020 in der Poliklinik am Klinikum Berlin-Buch und im Spreekarree an der Friedrichstraße Videosprechstunden etabliert. Insbesondere während der Corona-Pandemie bieten diese vielen Patientinnen und Patienten eine gute Alternative zum Praxisbesuch.

> „Videosprechstunden bieten Zugang zu Medizinern in ganz Deutschland.

VIDEOSPRECHSTUNDE AM HELIOS KLINIKUM BERLIN-BUCH
Mehr erfahren

Krisenfeste Gesundheitsversorgung

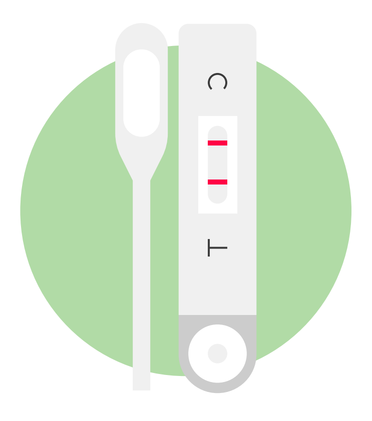
Helios bietet in seinen Kliniken das gesamte Behandlungsspektrum an, von der Prävention über sämtliche Versorgungsstufen bis hin zu komplexen Eingriffen wie der Transplantationsmedizin. Dafür stehen bundesweit insgesamt rund 30.000 Betten zur Verfügung, 29.451 davon im Akutbereich sowie 527 Reha-Betten. Im Corona-Jahr 2020 hat Helios die Zahl seiner Intensivbetten über sämtliche Kliniken hinweg von 1.025 um 1.346 Betten erhöht, um mehr Kapazitäten für die Versorgung von Corona-Patienten bereitzustellen. So standen für die Intensivversorgung während der Pandemie bei Helios insgesamt 2.371 Intensivbetten zur Verfügung.

Insgesamt wurden 2020 in den Helios Kliniken rund 5,2 Millionen Menschen behandelt, davon 1,1 Millionen stationär sowie 4,1 Millionen ambulant – rund 13 Prozent weniger Patientinnen und Patienten als im Jahr zuvor. Viele haben, wenn möglich, Krankenhausaufenthalte unter dem Eindruck der Pandemie verschoben. Zudem ordnete die deutsche Bundesregierung im Frühjahr 2020 an, Kliniken für alle Operationen, die nicht lebensnotwendig oder zeitkritisch sind, für rund sechs Wochen zu schließen, um so ausreichend Betten für die Versorgung von COVID-19-Patienten vorzuhalten und die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern. Helios versorgte 2020 insgesamt 11.920 Patientinnen und Patienten mit einer COVID-19-Infektion, 2.966 davon mussten intensivmedizinisch versorgt werden. 2.111 Patientinnen und Patienten starben in unseren Kliniken mit oder an einer COVID-19-Infektion.



Helios Daten unterstützen RKI bei der Bewertung der Corona-Pandemie

Seit 2016 tauschen 70 Helios Krankenhäuser ihre Abrechnungsdaten mit dem Robert-Koch-Institut (RKI) aus, um stationär behandelte Atemwegserkrankungen, insbesondere saisonale Grippewellen, zu überwachen. Seit Beginn der Corona-Pandemie nutzen wir diesen Austausch auch, um die stationäre Behandlung von Corona-Patienten abzubilden. Hierfür übermitteln wir tagesaktuell unsere Falldaten und erweitern dadurch die Datenbasis für die epidemiologische Gesamtbewertung. Auf dieser Basis konnte das RKI den allgemeinen Schweregrad und die Verbreitung des COVID-19-Krankheitsgeschehens frühzeitig einschätzen und in seinem wöchentlichen Lagebericht berücksichtigen.



Helios versorgte 2020 insgesamt rund **12.000 Patientinnen und Patienten** mit einer **COVID-19-Infektion**.

Bei der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen und der Sicherstellung der Versorgung unserer Patientinnen und Patienten in dieser außergewöhnlichen Zeit hat sich unser großes Netzwerk sehr bewährt: Der tägliche Corona-Krisenstab des Unternehmens konnte tagesaktuell neue Informationen zum Umgang mit der Krise in die Kliniken steuern. Zudem vernetzten sich die Corona-Krisenstäbe der Häuser und der Helios Regionen eng miteinander. Innerhalb des Kliniknetzwerks konnten sich Mediziner, Klinikgeschäftsführungen, Hygieniker, Apotheker und andere relevante Fachabteilungen schnell untereinander abstimmen – beispielsweise, wenn es um die Verlegung von Corona-Patienten in andere Abteilungen oder Kliniken ging oder um spezifische Therapie-Empfehlungen. Darüber hinaus stand seit März 2020 eine telefonische 24-Stunden-Corona-Hotline zur Verfügung, in der in Spitzenzeiten bis zu 30 Expertinnen und Experten Fragen zum Coronavirus beantworteten. Von März bis Dezember 2020 gingen hier insgesamt 52.122 Anrufe ein.

Zehn-Punkte-Sicherheitskonzept

Unser Ziel während der Corona-Pandemie war es, die Gesundheitsversorgung an allen Helios Kliniken so gut und so sicher wie möglich aufrechtzuerhalten. Insbesondere war es uns wichtig, Notfälle und notwendige Operationen, etwa im Bereich der Krebsmedizin, weiterhin sicher durchzuführen, um unsere Patientinnen und Patienten auch angesichts der Pandemie gut zu versorgen. Dennoch mussten immer wieder einzelne Kliniken, wie beispielsweise das Helios Klinikum Bad Saarow, zeitweise die Patienten-Aufnahme aussetzen, weil sich zu viele Beschäftigte oder Patientinnen und Patienten mit dem Coronavirus infiziert hatten. Auch die Notaufnahmen einzelner Kliniken wurden im Laufe des Jahres temporär geschlossen, um sowohl Patienten als auch Beschäftigte vor Ansteckungen zu schützen.

Im Juli 2020 entwickelte Helios für seine Kliniken ein eigenes Sicherheitskonzept mit zehn Maßnahmen, um Patientinnen und Patienten, aber auch Beschäftigte vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus zu schützen. So wurden in allen Helios Kliniken unterschiedliche Bereiche eingerichtet, die mit entsprechenden Farben gekennzeichnet waren: grün für Patientinnen und Patienten ohne Corona-Risiko, gelb bei ungeklärtem Corona-Risiko und rot für diejenigen Patientinnen und Patienten, bei denen eine Infektion mit dem Coronavirus nachgewiesen worden war. Jede Patientin und jeder Patient wurde zudem vor der Aufnahme auf Corona getestet. Seit Ende 2020 prüfen zudem Maskenscanner in den Eingangsbereichen unserer Kliniken, ob der Mund-Nasen-Schutz korrekt getragen wird.

Medizinische Qualität sicherstellen

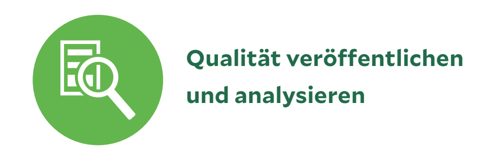
Helios setzt seit seiner Gründung auf messbare, hohe medizinische Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verfügen wir über ein Qualitätsmanagementsystem, das vom Zentralen Dienst Medizin gesteuert wird. Gleichzeitig stellen unsere 28 medizinischen Fachgruppen sicher, dass das Wissen ihres Fachs in allen Kliniken verbreitet und umgesetzt wird. Unser Qualitätsmanagementsystem basiert auf drei Methoden:



Qualität messen

Grundlage für unser Qualitätsmanagement ist die Auswertung der Abläufe und Ergebnisse unserer Patientenbehandlungen. Jeder Behandlungsschritt im Krankenhaus wird für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen genau dokumentiert. Mit diesen sogenannten Routinedaten messen wir die Qualität unserer Leistungen. Sie zeigen beispielsweise, ob die Heilung länger dauert als erwartet, ob Komplikationen oder ein Todesfall aufgetreten sind. Auf dieser Basis können wir ableiten, ob eine Behandlung normal verlaufen ist oder ob gegebenenfalls Fehler gemacht wurden.

Unsere Routinedaten verwenden wir ebenfalls, um die von der Initiative Qualitätsmedizin (IQM)[1] entwickelten German Inpatient Quality Indicators (G-IQI) zu erfassen. Sie beinhalten über 380 Kennzahlen zu mehr als 60 wichtigen Krankheitsbildern und Behandlungen. Zusätzlich erheben wir bei Helios über 1.000 weitere Qualitätskennzahlen. Aus den G-IQI haben wir zur strategischen Steuerung unserer medizinischen Qualität 45 wesentliche Indikatoren ausgewählt. Für diese haben wir konkrete Zielwerte definiert, deren Erreichung wir jährlich überprüfen. Im Berichtsjahr 2020 haben wir die Zielwerte von 40 Indikatoren erreicht, was einem Anteil von 89 Prozent entspricht (2019: 96 Prozent). Die Veränderung des Ergebnisses im Vergleich zum Vorjahr ist vorrangig auf die behandelten Corona-Fälle zurückzuführen. Diese hatten vor allem einen negativen Einfluss auf den Indikator Erkrankungen der Lunge. Insgesamt ist es Helios auch in der Pandemie gelungen, sein hohes Qualitätsniveau zu halten.



Qualität veröffentlichen und analysieren

Um uns stetig zu verbessern und Fehler nicht zu wiederholen, veröffentlichen wir unsere Qualitätsergebnisse auf unserer Unternehmenswebsite und auf den Websites unserer Kliniken. Die Daten machen sichtbar, wie ein Haus im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu den IQM-Mitgliedskliniken abschneidet. Zusätzlich erhält jede Klinik und jede Abteilung monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So können Trends frühzeitig erkannt und, wenn erforderlich, genauere Analysen eingeleitet werden.

[1] Mit der von Helios und acht anderen Krankenhausbetreibern 2008 gegründeten Initiative Qualitätsmedizin (IQM) verfolgen wir das Ziel, Verbesserungspotenziale bei der medizinischen Behandlungsqualität sichtbar zu machen und ein aktives, offenes Fehlermanagement in Krankenhäusern zu fördern.



Qualität verbessern

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder sich andere Auffälligkeiten zeigen, analysieren wir die betroffenen Behandlungen und Abläufe genau, um Verbesserungspotenziale zu nutzen. Dies geschieht im Rahmen einer Falldiskussion im Fachkollegium (Peer-Review-Verfahren), bei dem speziell ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner aus den Helios Kliniken sowie aus der Initiative IQM statistische Auffälligkeiten hinterfragen und gemeinsam mit den Medizinerinnen und Medizinern der betreffenden Klinik nach Verbesserungsansätzen suchen. Die Erkenntnisse werden im jeweiligen Krankenhaus in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzt. Im Jahr 2020 haben wir, bedingt durch die Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen im Krankenhausbetrieb, nur acht Peer Reviews (2019: 60), zumeist digital, durchgeführt.

UNSERE QUALITÄTSBILANZ
Mehr erfahren

Patientensicherheit gewährleisten

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund haben wir die Verantwortung für dieses Thema direkt bei unserem Medizinischen Geschäftsführer verankert und zusätzlich die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Beide werden von den Zentralen Diensten und von den medizinischen Fachgruppen unterstützt. Helios ist seit 2008 in einzelnen Arbeitsgruppen des Aktionsbündnisses Patientensicherheit aktiv. Dieses setzt sich aus Beteiligten des Gesundheitswesens wie Patientenorganisationen und Krankenhäusern zusammen und wirkt auf eine Verbesserung der Patientensicherheit hin.

Helios hat ein eigenes System entwickelt, das regelmäßig die Patientensicherheit in seinen Kliniken erfasst. Es zielt darauf ab, Schwachstellen in der Patientenversorgung zu analysieren und zu beheben. Das System kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit (Patient Safety Indicators, PSI) mit Helios-eigenen Indikatoren. Zu den Helios-eigenen Indikatoren zählen zum Beispiel die Anzahl der Bauchtücher oder der medizinischen Instrumente, die nach einer Operation versehentlich im Körper vergessen wurden, aber auch Seitenverwechslungen, schwerwiegende Medikationsfehler, Stürze oder Fehldiagnosen in der Klinik.

Unsere Konzernregelung zum Umgang mit Schadensfällen verpflichtet alle Helios Kliniken dazu, diese Indikatoren systematisch zu erfassen und zentral zu melden. Seit 2019 veröffentlichen wir jährlich die Zahlen für ausgewählte Indikatoren auf unserer Website. Damit setzen wir uns für größtmögliche Transparenz im Umgang mit unerwünschten Zwischenfällen und Behandlungsfehlern ein. 2020 wurden für acht ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren 105 Ereignisse (2019: 120) erfasst (siehe Kapitel Kennzahlen S. 49). Dieser Rückgang der Ereignisse lässt sich vermutlich auf die pandemiebedingte Reduktion der Behandlungen und Operationen zurückführen.

INDIKATORENSET FÜR PATIENTENSICHERHEIT
Mehr erfahren

Strukturiertes Fehlermanagement

Fehler zu machen, ist menschlich. Mit ihnen offen umzugehen, ist für Helios entscheidend. Um Fehler zu vermeiden, setzen wir seit 2009 bei allen Operationen verpflichtend Checklisten ein, um vor, während und nach Operationen mögliche Risiken für die Patientinnen und Patienten zu minimieren. Außerdem werden zu jedem bestätigten Behandlungsfehler von den betroffenen Kliniken Maßnahmen abgefragt und zentral analysiert. Kritische Ereignisse und Beinaheschäden erfassen wir zentral, einheitlich und anonym über unser Critical Incident Reporting System (CIRS). 2020 wurden insgesamt 458 Ereignisse gemeldet (2019: 400), die dezentral auf Ebene der einzelnen Kliniken evaluiert werden. Im Berichtsjahr haben wir eine zentrale Erhebung und Analyse weiter ausgebaut. So sollen zukünftig Gefahrenquellen, die für das gesamte Unternehmen relevant sind, schnellstmöglich identifiziert und behoben werden können.

Die Behandlungsfehlervorwürfe lagen 2020 mit 958 Vorwürfen unter der Vorjahresanzahl (2019: 1.082). Wie in den Vorjahren haben 2020 im Schnitt 0,9 von 1.000 Patientinnen und Patienten einen Behandlungsfehlervorwurf (berechtigt oder unberechtigt) gegen die Helios Kliniken geltend gemacht. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung

von Aufklärung, Diagnostik, Operation, Therapie und Nachsorge. Unser Ziel ist es, dass es nicht zu mehr als einem Behandlungsfehlervorwurf auf 1.000 vollstationäre Behandlungen kommt.

Rund ein Viertel der Behandlungsfehlervorwürfe wird über die Gutachterkommissionen und Schlichtungsstellen bei den Ärztekammern geklärt, die jährlich öffentlich zu diesem Thema berichten. Bei diesem für Ärztinnen und Ärzte sowie Patientinnen und Patienten freiwilligen Verfahren können Vergleichszahlen erhoben werden. Im Bundesdurchschnitt wurde bei den Ärztekammern in den letzten drei Jahren eine Behandlungsfehlerquote von rund 30 Prozent berichtet. Bei Helios liegt diese Quote 2020 mit ca. 36 Prozent (Dreijahresdurchschnitt: 32 %) auf einem etwas höheren Niveau. Alle anderen Verfahren werden direkt mit den Anspruchstellern, vor Gericht oder unter Einbezug der Krankenkassen (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung, MDK) geklärt. Vergleichswerte sind in diesem Bereich nicht vorhanden oder nicht darstellbar.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir diese Fälle intensiv analysieren. Darüber hinaus haben wir für 2021 ein Instrument für eine automatische Abfrage von Präventionsmaßnahmen entwickelt, welches im Fall eines bestätigten Behandlungsfehlers eine zentrale Prüfung der Sinnhaftigkeit der jeweiligen Präventionsmaßnahmen einleitet.

Strenge Hygienestandards

Um Infektionen innerhalb einer Klinik zu vermeiden, ist es essenziell, Hygienestandards für Krankenhäuser strikt einzuhalten. Wir haben hierfür eine eigene Konzernregelung Hygiene etabliert, die auf den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts basiert. Sie umfasst konkrete Handlungsanweisungen, wie zum Beispiel die regelmäßige und korrekte Händedesinfektion. Für die Umsetzung und Schulung der Beschäftigten sind örtliche Krankenhaushygieniker und Hygienefachschwestern und -pfleger verantwortlich.

Wir veröffentlichen als einziger Klinikträger in Deutschland halbjährlich, wie häufig multiresistente Krankheitserreger in unseren Krankenhäusern vorkommen. Aus den Daten geht auch hervor, wie viele Patientinnen und Patienten den jeweiligen Erreger in die Klinik mitgebracht und wie viele ihn während ihres Klinikaufenthaltes erworben haben. Diese Informationen nutzen wir intern, um bei Auffälligkeiten schnell zu handeln und Verbesserungspotenziale zu erkennen.

EINBLICK IN DIE ERREGERZAHLEN
Mehr erfahren

Hygiene in Zeiten der Pandemie
Die Corona-Pandemie hat die Infrastruktur und Hygienestandards der Helios Kliniken auf eine außergewöhnliche Belastungsprobe gestellt. Um den Herausforderungen zu begegnen, haben wir mit einem übergreifenden Krisenmanagement schnell, pragmatisch und unbürokratisch reagiert und eine Reihe von Maßnahmen zur Infektionsprävention umgesetzt. So haben Helios Apotheken angesichts eines zunehmenden Engpasses von Händedesinfektionsmittel im Frühjahr 2020 damit begonnen, dieses selbst herzustellen, abzufüllen und es für die Kliniken bereitzustellen. Auf diesem Wege konnten für die Standorte zwischen 15 und 30 Prozent (rund 40.000 Liter) des regulären Bedarfes hergestellt werden.

Rund

40.000

Liter Händedesinfektionsmittel haben wir 2020 in unseren Apotheken selbst hergestellt.

Zudem entwickelten Expertinnen und Experten von Helios angesichts der Knappheit von Schutzmaterialien für Beschäftigte in Krankenhäusern im April 2020 ein sicheres Verfahren zur Wiederaufbereitung von FFP-Masken. Das Verfahren ging deutlich über die vom Robert-Koch-Institut vorgegebene Sicherheitsstufe hinaus und ermöglichte so eine Wiederverwendung der Masken ohne Personalisierung. Das Wiederaufbereitungsverfahren wurde letztendlich nicht angewendet, da die zuständige Behörde, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die generelle Anwendung einer Maskenaufbereitung untersagte. Die ersten im April 2020 aufbereiteten Masken wurden nach einem Jahr durch akkreditierte Labore erneut geprüft. Dabei zeigte sich, dass alle untersuchten Masken funktionell wie auch hygienisch die Anforderungen an Neu-Masken erfüllen.



Innovatives Antibiotikamanagement

Um das Wissen über die richtige Antibiotikatherapie gegen multiresistente Erreger in die Breite zu tragen, hat die Fachgruppe „Infektiologie und Antibiotic Stewardship" im Jahr 2019 ein Antibiotikamanagement und -Reporting entwickelt, das inzwischen für alle Helios Kliniken im Einsatz ist und zentral erfasst wird. Künftig wird es für jede bettenführende Abteilung einen ausgebildeten Antibiotika-Berater geben, der für das Thema Antibiotika sensibilisiert, aber auch erster Ansprechpartner bei Fragen und Unsicherheiten ist. Um hierauf gut vorbereitet zu sein, nehmen unsere Antibiotika-Beauftragten an einem neuen Lernangebot teil, das aus einem E-Learning-Tool und Online-Schulungen besteht. Die Wissensentwicklung soll in Peer Reviews nachgehalten werden.

Darüber hinaus haben wir 2020 unseren ersten Antibiotika-Report veröffentlicht. Für 2021 ist ein spezielles Programm geplant, um die Behandlung einer schweren Blutstrominfektion mit dem Erreger Staphylococcus aureus zu verbessern. Einen weiteren Schwerpunkt werden wir auf das Thema der geschlechtergerechten Versorgung in der Infektiologie legen.

ANTIBIOTIKA-VERBRAUCH BEI HELIOS
Mehr erfahren

Regelmäßig erhobene Patientenzufriedenheit

Wir haben den Anspruch, dass unsere Patientinnen und Patienten unsere Kliniken nicht nur gesund, sondern auch zufrieden verlassen. Ihr offenes Feedback während und nach der Behandlung ist uns daher besonders wichtig. Auf dieser Basis können wir schnell auf das individuelle Empfinden während des Klinikaufenthaltes bei uns reagieren und die Betreuungsqualität nachhaltig verbessern.

Um das Feedback systematisch zu erfassen, haben wir den Helios Service Monitor entwickelt, den wir seit 2019 in allen Helios Kliniken einsetzen: Beschäftigte der Kliniken befragen einmal wöchentlich unsere stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten zu ihrer Gesamtzufriedenheit. Ist er oder sie unzufrieden, kann auf Wunsch des betreffenden Patienten das zuständige Personal aus dem angesprochenen Bereich, etwa der Reinigung, der Pflege oder dem ärztlichen Team, hinzugezogen werden, um mögliche Probleme im direkten Kontakt zu klären. Unser Ziel ist, innerhalb von 24 Stunden auf das Feedback der Patientinnen und Patienten zu reagieren. Die Daten werden anschließend anonymisiert im Helios Service Monitor verarbeitet.

Die Ergebnisse können von jeder Klinik individuell zu einem aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsergebnis eingesehen werden. Außerdem werten wir die Resultate aller Helios Kliniken einmal pro Monat zentral aus, um ein allgemeines Zufriedenheitsbild zu erhalten und Kritikschwerpunkte zu identifizieren. Darüber hinaus veröffentlichen einige Kliniken ihre Patientenbefragungen auf ihrer Klinikwebsite.

Im Jahr 2020 wurden bundesweit 578.890 Patientinnen und Patienten nach ihrer persönlichen Meinung befragt. Auf diesem Weg haben wir rund 68 Prozent unserer stationär behandelten Patientinnen und Patienten erreicht. Von den Befragten haben sich 95 Prozent zufrieden zu ihrem aktuellen Krankenhausaufenthalt geäußert. Typische Kritikpunkte betreffen etwa die Bereiche Speisenversorgung und Reinigung, aber auch Themen der Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Fachbereichen.

95%

der befragten Patientinnen und Patienten waren mit ihrem Krankenhausaufenthalt zufrieden.

Digitalisierungsschub durch Corona-Pandemie

Der Krankenhausmarkt in Deutschland entwickelt sich dynamisch: Digitale Patientenakten und Telemedizin ermöglichen neue Kommunikationswege sowie eine schnellere Übermittlung und Interpretation von Gesundheitsdaten. Als Krankenhausbetreiber möchten wir die Potenziale der Digitalisierung nutzen, um die Patientenversorgung und unseren Service zu verbessern. 2,2 Prozent unseres Umsatzes investierten wir 2020 in Digitalisierungsprojekte.

Helios Patientenportal

Helios hat als einer der Vorreiter im deutschen Gesundheitsmarkt ein Patientenportal und damit verbunden eine digitale Patientenakte aufgebaut, welche 2019 bei den ersten Helios Kliniken eingeführt wurden. Durch einen individuellen Zugang über die Webseiten der Kliniken können Patientinnen und Patienten zum Beispiel Arztbriefe und Befunde flexibel einsehen. Sie erhalten wesentliche Teile der Patientenakte selbst und können auf dieser Basis über die Weitergabe der Informationen entscheiden. Bis 2022 sollen weitere medizinische Daten, beispielsweise zu Pflegedokumentation und Medikation, zur Verfügung stehen. Ende 2020 war das Patientenportal in 38 unserer 89 Kliniken verfügbar. Bis Ende 2022 soll es an allen Standorten eingeführt werden.

Einige unserer Kliniken nutzen sogenannte Spotcheck-Monitore, die beispielsweise Vitalwerte, wie Bluthochdruck, direkt an die elektronische Patientenakte senden. Hierdurch werden nicht nur die Prozesse effizienter gestaltet, sondern es wird auch das Risiko von Übertragungsfehlern reduziert. Bis Ende 2022 sollen Spotcheck-Monitore an allen Kliniken eingeführt werden.

Mehr Videosprechstunden

Darüber hinaus haben in den Monaten der Pandemie Videosprechstunden erheblich an Bedeutung gewonnen. Alle Gesundheitseinrichtungen von Helios können Beratungsgespräche über Video technisch einrichten. Einige Kliniken bieten solche Videokonsultationen bereits regelmäßig an: So kommen rund 70 Ärztinnen und Ärzte der Poliklinik Berlin-Buch immer wieder online mit Patientinnen und Patienten zusammen. 2020 fanden insgesamt rund 1.800 Videokonsultationen statt. Dieses Angebot haben wir im November 2020 um eine spezialisierte Corona-Videosprechstunde erweitert. Diese ermöglicht eine frühzeitige Abklärung von Symptomen einer eventuellen Corona-Infektion durch Ärztinnen oder Ärzte aus unserem Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ). Dadurch besuchen potenziell infizierte Personen zunächst keine Arztpraxis oder Klinik, was wiederum Patientinnen und Patienten und Beschäftigte der Gesundheitseinrichtungen schützt. Auch im vorambulanten Bereich setzen wir Online-Konsultationen ein. Künftig sind zusätzliche, digitale Maßnahmen geplant, um Wartezeiten zu verkürzen und um die Kontinuität der Nachsorge zu gewährleisten.



Patientinnen und Patienten traten in über **1.800 Videokonsultationen** mit Ärztinnen und Ärzten von Helios in Kontakt.

Neben den im Berichtsjahr sehr schnell neu etablierten unternehmensweiten Online-Angeboten haben Kliniken eine Fülle weiterer digitaler Maßnahmen umgesetzt, um trotz der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen eine sichere und informative Gesundheitsversorgung anzubieten. An vielen Standorten wurden digitale Besucherregistrierungen eingeführt, Patientenakademien digital angeboten oder Online-Kreißsaalführungen für werdende Eltern durchgeführt.

Digitalisierungsprojekte steuern

Der immer höhere Stellenwert von Digitalisierung zeigt sich auch in der immer größeren Zahl neuer Digitalisierungsideen und -projekte aus unseren Kliniken. In der Folge erreichen immer mehr Digitalisierungsprojekte und Projektideen die zentrale Helios IT. Um diese untereinander und mit anderen Projekten abstimmen und steuern zu können, haben wir 2020 einen neuen Prozess für das Management von Digitalisierungsprojekten eingeführt. Sie alle werden nun über das Helios DIGI Board koordiniert: Das Board nimmt die strategische Einordnung der Digitalisierungsprojekte vor und entscheidet über die Annahme von Projektanträgen. Alle Digitalisierungsprojekte, auch abgelehnte Projektideen, werden in der Projektdatenbank „Helios.Digital“ im Intranet veröffentlicht.

Angemessener Datenschutz

Wenn digitale Produkte für die Patientenversorgung genutzt werden, spielt der Schutz personenbezogener Daten eine besonders große Rolle. Denn Gesundheitsdaten sind höchst sensibel und sollten in besonderem Maße vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Helios verarbeitet personenbezogene Daten, insbesondere Patientendaten, bevorzugt

innerhalb der internen Netzwerke. Wenn Daten in Staaten außerhalb der Europäischen Union (EU) durch externe Unternehmen verarbeitet werden, wird der Auftragnehmer einer sorgfältigen Prüfung unterzogen und es werden Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu gewährleisten.



Circa **160 Beschäftigte** unterstützen bei Helios die Umsetzung **datenschutzrechtlicher Anforderungen**.

Der Zentrale Dienst Datenschutz ist für die Implementierung und Weiterentwicklung des Helios Datenschutz-Management-Systems verantwortlich. Die Abteilungsleitung berichtet direkt an unseren Vorsitzenden der Geschäftsführung (CEO). Darüber hinaus sorgen ca. 160 Beschäftigte dafür, dass in unseren Regionen und Einrichtungen datenschutzrechtliche Anforderungen umgesetzt werden. Sie führen unter anderem regelmäßige Risikoanalysen und Audits durch, prüfen und dokumentieren neue Verarbeitungstätigkeiten und schulen unsere Beschäftigten.

Im Jahr 2020 haben wir verschiedene Instrumente unseres Datenschutzmanagements verstärkt. So haben wir z. B. unser Datenschutz-Auditkonzept aktualisiert. Dieses sieht u. a. vor, dass mindestens einmal im Jahr der Umsetzungsgrad des Helios Datenschutz-Management-Systems intern durch den jeweils zuständigen Datenschutzbeauftragten überprüft wird. Zusätzlich führen unsere Regionalkoordinatoren und der Zentrale Dienst Datenschutz entsprechende übergeordnete Audits durch. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir, um Risiken frühzeitig identifizieren und erforderliche Maßnahmen ableiten zu können.

Darüber hinaus wurde ein neuer zentraler Bereich aufgebaut, der sich mit der datenschutzrechtlichen Ausgestaltung klinischer Studien in Helios Einrichtungen befasst. Weitere Schwerpunktthemen des Jahres waren die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und die weitere, datenschutzkonforme Ausgestaltung der Krankenhausinformationssysteme.

Wenn Mitarbeitende oder Patientinnen und Patienten etwaige Hinweise auf Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften erkennen, können sie sich direkt an den Datenschutzbeauftragten ihrer Klinik wenden. Jeden Hinweis auf mögliche Verstöße nehmen wir ernst: Wir klären den Sachverhalt schnellstmöglich und passen ggf. unsere Unternehmensprozesse an. Wenn erforderlich, informieren wir die zuständige Aufsichtsbehörde sowie Betroffene im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Im Berichtsjahr 2020 wurden in der Helios Kliniken Gruppe durch den Zentralen Dienst Datenschutz insgesamt 65 gemäß Art. 33 DSGVO meldepflichtige Fälle zentral erfasst.

Gestärkte Informationssicherheit

Für die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten ist auch die Informationssicherheit von entscheidender Bedeutung. Daher hat Helios in seiner Organisationsstruktur die dafür zuständige Abteilung Informationssicherheit etabliert. Sie unterstützt und berät das Helios Management bei der Umsetzung und Aufrechterhaltung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS). Helios hat 2020 eine Richtlinie mit den Leitzielen Patientensicherheit und Behandlungseffektivität verabschiedet. Damit folgt Helios einem neuen Gesetz zum Schutz elektronischer Patientendaten, das für alle Krankenhäuser in Deutschland ab Januar 2022 nachweisbar sein muss. Das ISMS von Helios orientiert sich an internationalen Standards wie ISO/IEC 27001 und basiert unter anderem auf dem branchenspezifischen Sicherheitsstandard für die Gesundheitsversorgung im Krankenhaus (B3S-KH), der von der Deutschen Krankenhausgesellschaft entwickelt wurde, um Krankenhäuser bei der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen zu unterstützen.

Wissenschaftliche Studien

Jedes Jahr werden in unseren Kliniken zahlreiche nationale und internationale Studien durchgeführt. Bevor ein klinisches Forschungsprojekt in einer Helios Klinik stattfindet, gewährleisten wir zum Schutz der teilnehmenden Patientinnen und Patienten, dass wissenschaftliche, ethische und rechtliche Anforderungen eingehalten werden. Das Helios Center for Research and Innovation (HCRI) ist Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Helios Kliniken

und deren Tochtergesellschaften, die forschen möchten – sei es mit Patientendaten, durch eine Teilnahme an klinischen Arzneimittel- und Medizinproduktestudien oder durch die Entwicklung neuer Apps.

Helios fördert selbst gezielt Forschungsprojekte von Beschäftigten, die einen hohen Nutzen für Patientinnen oder Patienten erwarten lassen, nach Maßgabe der jeweils aktuellen Helios Konzernregelung Forschung und Wissenschaft. Insgesamt wurden bei Helios im Berichtsjahr 468 Studien durchgeführt, den größten Anteil hatten Studien im Bereich der Krebsmedizin (183). 42 Studien hatten einen Bezug zum Thema COVID-19.



Im **August 2020** veröffentlichte Helios die **erste deutschlandweite Studie zu COVID-19-Intensivpatienten.**

Helios Studien zu COVID-19

Im August 2020 veröffentlichte Helios die erste deutschlandweite Studie zu COVID-19-Intensivpatienten Diese war von Ärzten der Helios Kliniken Gruppe und der Medizinischen Hochschule Brandenburg seit Februar 2020 durchgeführt worden. Das Expertenteam wertete die Daten von 1.904 Patientinnen und Patienten aus, die seit Beginn der Pandemie in insgesamt 75 Krankenhäusern der Helios Gruppe mit COVID-19 behandelt worden waren. Die Analyse zeigte beispielsweise, dass zwei von drei COVID-19-Intensivpatienten in Deutschland künstlich beatmet werden müssen und dass jeder dritte beatmete Intensivpatient verstirbt. In einer weiteren wichtigen repräsentativen Studie wertete Helios die Anzahl der Krebsbehandlungen in seinen Kliniken im Frühjahr 2020 aus. Die Ergebnisse bestätigten, dass während des ersten Corona-Lockdowns und kurze Zeit danach deutlich weniger Krebsbehandlungen durchgeführt worden waren. Insgesamt wurden rund 69.000 Fälle analysiert und ein signifikanter Rückgang der Behandlungen um durchschnittlich 10 bis 20 Prozent festgestellt.

Studien 2020 nach Erkrankung

	Anzahl
Herz / Kreislauf	87
Neurologie / Psychiatrie	26
Krebserkrankungen[1] (Erwachsene)	183
COVID-19	42
Orthopädie / Wirbelsäulenchirurgie	32
Anästhesie / Schmerz	11
Pädiatrie (inkl. Krebserkrankungen)	30
Sonstige Erkrankungen	57
Gesamt	**468**

Studien 2020 nach Initiator

	Anzahl
Helios als Initiator	133
Teilnahme an akademisch geleiteten Studien, öffentliche Förderung[2]	163
Teilnahme an akademisch geleiteten oder öffentlich geförderten Studien MIT Industrie-Unterstützung, i.d.R. wird Prüfmedikation gestellt[3]	47
Industrie-gesponserte Studien[4]	125
Gesamt	**468**

[1] Unter den Krebserkrankungen befinden sich alle Organkrebsarten und hämatologische Erkrankungen (Blutkrebs).
[2] Die Mehrzahl dieser Studien wird von Universitäten geleitet, meistens mit öffentlicher Forschungsförderung.
[3] Diese Studien werden überwiegend von Universitäten / Fachgesellschaften geleitet, aber von Herstellern von Arzneimitteln / Medizinprodukten unterstützt, was sich meist auf die Zurverfügungstellung der Arzneimittel / Medizinprodukte erstreckt.
[4] Die Mehrzahl dieser Studien wird von der Arzneimittelindustrie unterstützt, weniger als 20 % sind Medizinproduktehersteller.



MITARBEITER:INNEN

#teamgeist

Die Corona-Pandemie war für Helios eine Belastungsprobe, die wir dank des starken Einsatzes unserer Beschäftigten gemeistert haben: Mit großem Engagement haben sie die oft herausfordernde Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sichergestellt. Um auch in Zukunft auf ihren Einsatz zählen zu können, sorgen wir für sehr gute Ausgangsvoraussetzungen. Wir bilden exzellente Fachkräfte aus, entwickeln sie weiter und bieten ihnen sichere Arbeitsplätze.

Gemeinsam stark

Eine Fachkraft aus dem Ausland wie Herr Munam trifft einen der größten Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Europa: Wie haben Sie sich gefunden?
Heike Fehlberg: Wir sind immer auf der Suche nach qualifiziertem Personal für den Pflegebereich, auch außerhalb von Deutschland. Zum einen rekrutieren wir aktiv selbst in verschiedenen Ländern, zum anderen arbeiten wir eng mit Kooperationspartnern und Behörden in Deutschland zusammen. Herr Munam hat sich bei unserem Bildungszentrum direkt für eine Ausbildung in der Pflege beworben.

Baraa Abdul Munam: Ich bin gelernter Gesundheits- und Krankenpfleger und interessiere mich sehr für Herzerkrankungen. Mein Traum ist es, in der Kardiologie zu arbeiten. Weil mein syrisches Abitur in Deutschland nicht anerkannt wird, kann ich nicht Medizin studieren. Darum habe ich mich für eine Ausbildung zur Pflegefachkraft beim Herzzentrum in Leipzig entschieden – für mich die beste Herzklinik in Deutschland!

Bei Fachkräften aus dem Ausland kann es kulturelle, soziale und fachliche Unterschiede geben. Wie gehen Sie mit den Herausforderungen um?
Heike Fehlberg: Die Teams in unseren Kliniken sind zum Teil vielfältig und interkulturell aufgestellt, da begegnen sich viele Nationalitäten und ganz unterschiedliche Lebenserfahrungen. Eine Besonderheit sehe ich beim Verständnis füreinander und zum Teil in der gegenseitigen Erwartungshaltung in der Zusammenarbeit. Hier stehen für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen Integrationsbeauftragte und auch Lernpaten bereit. Sie unterstützen in der ersten Phase des Ankommens, egal, ob bei Behördengängen, der Praxisanleitung für die berufliche Anerkennung und Ausbildung oder bei Alltagsfragen. Die Zeit miteinander wird sehr individuell gestaltet, manche nutzen sie für Gespräche, um die Deutschkenntnisse zu verbessern, und andere sind neugierig und möchten sich persönlich kennenlernen, bei Kinobesuchen, Theateraufführungen oder beim gemeinsamen Kochen.



Heike Fehlberg
Helios Projektleitung Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte



Baraa Abdul Munam
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer am Helios Herzzentrum Leipzig

Um gut qualifizierte und engagierte Pflegefachkräfte gewinnen zu können, wirbt Heike Fehlberg für die Helios Kliniken gezielt Fachkräfte aus dem Ausland an. Damit allen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, der berufliche Einstieg und das Einleben in Deutschland erleichtert wird, gibt es bei Helios ein eigenes Integrationsprogramm. Davon profitierte auch Baraa Abdul Munam aus Syrien, der im Sommer 2019 am Helios Herzzentrum in Leipzig seine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen hat.

BARAA ABDUL MUNAM UND SEINE ARBEIT WÄHREND DER COVID-19-PANDEMIE
Mehr erfahren



Was davon hat Ihnen am meisten weitergeholfen, Herr Munam?

Baraa Abdul Munam: Am meisten ist mir die professionelle Einarbeitung durch das Team und dessen ständige Begleitung zugutegekommen. Die Kolleginnen und Kollegen haben viel Einsatz gezeigt und mir einen guten Start ermöglicht. Mit diesem Hintergrund kann ich jedem die Angst nehmen vor diesem Beruf, egal aus welcher Kultur man kommt!

Wo profitiert Helios am meisten von seiner interkulturellen Recruiting-Strategie?

Heike Fehlberg: Die internationalen Pflegefachkräfte haben häufig eine akademische Ausbildung an Universitäten abgeschlossen. Diese zielen vor allem auf komplexe medizinische Tätigkeiten und eine oft stark kooperativ ausgerichtete Zusammenarbeit in medizinischen Teams ab. Das deutsche Ausbildungssystem ist hingegen eine generalistische Ausbildung mit Spezialisierungsmöglichkeiten, in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Die Stärken aus beiden Ausbildungssystemen zusammenzubringen, ist ein großer Vorteil und bietet eine Chance, die medizinische Pflegequalität insgesamt voranzubringen.

Baraa Abdul Munam: Jede Kultur hat ihre eigenen Stärken und wenn man das zusammenbringt, erzielen wir gemeinsam die Professionalität, die Helios ausmacht. Außerdem baut der interkulturelle Austausch Barrieren ab und verbessert das kollegiale Miteinander.

Das Recruiting in anderen Ländern stößt nicht immer nur auf Zustimmung. Wie geht Helios mit dem Vorwurf um, dass Deutschland gut ausgebildete Fachkräfte aus dem globalen Süden abziehe, obwohl sie dort gebraucht würden?

Heike Fehlberg: Uns ist es wichtig, dass wir nur in Ländern Pflegefachkräfte rekrutieren, in denen diese ausreichend ausgebildet werden und die Anwerbung politisch unterstützt wird. Dazu haben wir eine Helios Länderstrategie entwickelt. Grundlage dafür ist, dass wir nicht in Ländern Personal gewinnen, die auf der WHO-Liste stehen, also bei denen bereits ein Mangel oder Eigenbedarf an Pflegekräften vorherrscht. Daran halten sich alle Kliniken bei Helios und auch bei allen Kooperationspartnern, die für uns rekrutieren, ist dies vertraglich festgehalten. Gemeinsam haben wir Prozesse und Strukturen für eine faire Anwerbung von Fachkräften etabliert.

Pflege ist in Deutschland ein wichtiges Thema, gerade im Spiegel der Corona-Pandemie. Möchten Sie in Ihrem Beruf in Deutschland bleiben?

Baraa Abdul Munam: Für mich kommt kein anderer Beruf infrage, weil ich mich in diesem Bereich am wohlsten fühle und es für mich die schönste Aufgabe ist, Menschen helfen zu dürfen. Zudem ist mir die Menschlichkeit, der direkte und persönliche Umgang mit den Patienten wichtig. Darum kann ich mir auf jeden Fall vorstellen, meine Zukunft hier weiter aufzubauen und damit abzusichern.

> Uns ist es wichtig, dass wir nur in Ländern Pflegefachkräfte rekrutieren, in denen diese ausreichend ausgebildet werden und die Anwerbung politisch unterstützt wird.

Heike Fehlberg

> Jede Kultur hat ihre eigenen Stärken und wenn man das zusammenbringt, erzielen wir gemeinsam die Professionalität, die Helios ausmacht.

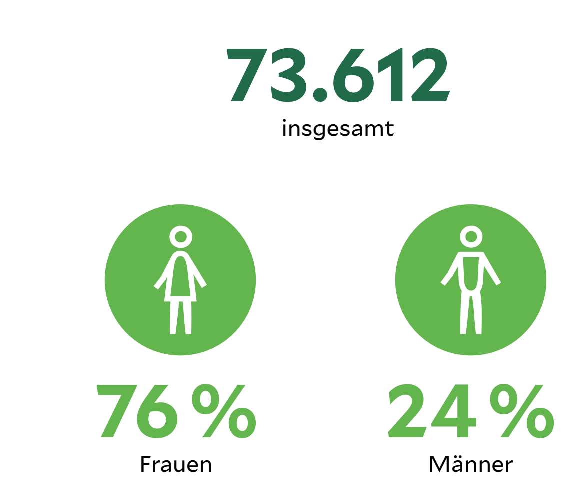
Baraa Abdul Munam

Verantwortungsvolles Personalmanagement

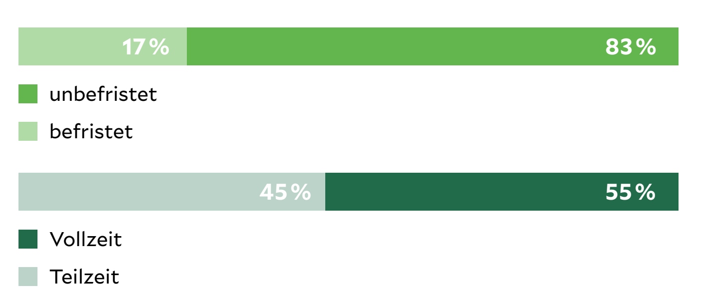
Unseren Beschäftigten verdanken wir, dass wir seit über 25 Jahren ein wachsendes, medizinisch wie wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind. Gleichwohl stehen wir im Personalbereich vor Herausforderungen. Dazu zählen etwa die Fachkräftesuche, der demografische Wandel, aber auch zahlreiche regulatorische Eingriffe in den letzten Jahren. Um den Veränderungen erfolgreich zu begegnen, wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigung mit Sinn, Eigenverantwortung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. So möchten wir zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen, die attraktiv auch für unsere potenziellen Bewerber sind.

Der Zentrale Dienst „Personalmanagement und Tarifarbeit“ gestaltet unter anderem in Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgehalten werden, und setzt die Leitlinien für das Personalmanagement in der Helios Unternehmensgruppe. Gemeinsam mit dem Zentralen Dienst „Personalgewinnung und -entwicklung“ erarbeitet er übergeordnete Strategien für die Personalentwicklung im Unternehmen. Darüber hinaus koordinieren die Abteilungen unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei Personalfragen. Regionalverantwortliche übernehmen die fachliche Betreuung des Personalmanagements in den Regionen. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen wiederum operative Personalabteilungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen. Die Gesamtverantwortung für den Bereich Personal trägt die Helios Geschäftsführerin Personal.

Beschäftigte



Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Stabile Arbeitsverhältnisse

Zum 31.12.2020 waren bei Helios insgesamt 73.612 Menschen beschäftigt (2019: 68.613), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 83 Prozent unserer Belegschaft sind unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich bei Helios vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem wird die Facharztausbildung als befristete Beschäftigung durchgeführt, und auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden ist in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. Das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeit ist dabei nahezu ausgeglichen: 55 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 45 Prozent in Teilzeit.

Für 84 Prozent unserer Belegschaft sind die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Unser 2006 erstmals geschlossener, seitdem kontinuierlich weiterentwickelter Helios Konzerntarifvertrag findet in 36 unserer Kliniken Anwendung. In 37 Kliniken gilt ein Haustarifvertrag und in zehn Häusern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Drei Helios Kliniken orientieren sich an den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Seit Januar 2020 erhalten unsere Pflegekräfte eine nach Qualifikationsniveau gestaffelte Pflegezulage von bis zu 300 Euro pro Monat. Dies war Teil der in Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di erzielten Vereinbarungen. Detailliertere Daten zu unseren Beschäftigten sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 50 zu finden.

Personalmanagement digitalisieren

Mithilfe der Digitalisierung können wir viele Aufgaben des Personalmanagements standardisieren und erleichtern. Helios digitalisiert bereits seit mehreren Jahren schrittweise alle Prozesse – von der Lohnabrechnung über das Recruiting bis zur Personalverwaltung. Bereits seit 2018 nutzen wir zur Personalabrechnung eine einheitliche Software (LOGA) für das Gesamtunternehmen. Im Berichtsjahr wurde mit der Einführung weiterer Funktionen für das Personalmanagement in LOGA begonnen, wie etwa der elektronischen Personalakte und der Stellenplanung. Darüber hinaus führen wir an allen Kliniken ein einheitliches digitales Dienstplansystem (ASES) ein, das unsere Planungs- und Reportingmöglichkeiten erheblich verbessert.

Mehr Ausbildung im Corona-Jahr

Eine exzellente Patientenversorgung lebt von gut ausgebildetem Personal und jungen Menschen, die neue Ideen einbringen. 2020 absolvierten 5.274 Menschen eine Ausbildung bei Helios (2019: 4.389), entweder in einem unserer 29 unternehmenseigenen Bildungszentren oder im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern. Damit hatte Helios in dem von der Corona-Pandemie dominierten Jahr 2020 rund 1.000 Auszubildende mehr als im Jahr zuvor. Insgesamt konnten wir 2020 einen Rekordeingang an Bewerbungen für unsere Ausbildungsplätze verzeichnen: Durch die Pandemie sind Berufsbilder aus dem Medizin- und Pflegebereich für ein breites Publikum sichtbarer geworden. Insbesondere für viele jüngere Menschen wurde noch deutlicher, um welche wichtigen Aufgaben es in der Krankenversorgung geht und was beruflich im Pflegebereich bewirkt werden kann.

Von den knapp 5.300 Auszubildenden befanden sich im Berichtsjahr 4.015 in einer Pflegeausbildung (2019: 3.554). Bezogen auf alle Ausbildungsberufe haben wir im Berichtsjahr 78 Prozent eines Jahrgangs (2019: 79 Prozent) übernommen. Darüber hinaus lernten insgesamt 874 Famulanten (2019: 812) bei Helios sowie 916 Medizinstudierende im praktischen Jahr (2019: 718) und 4.479 Ärzte in Weiterbildung (2019: 4.447). Weitere Daten zu unseren Auszubildenden sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 52 abgebildet.

AUSBILDUNG BEI HELIOS
Mehr erfahren

Traineeprogramm: Talente fördern

Helios bietet eine Traineeausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement, Einkauf, IT, Finanzen und Controlling an. Zwei Jahre lang lernen Hochschulabsolventen mehrere Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nicht medizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereiches zu erlernen. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees in einem modularen Seminarprogramm. 2020 wurden bei Helios insgesamt 36 Trainees (2019: 38) ausgebildet. Insgesamt sind im Berichtsjahr 769 Bewerbungen für Traineeprogramme eingegangen gegenüber 260 im Jahr 2019.

Um darüber hinaus offene Stellen im Bereich der Pflegedirektion sowie der Klinikgeschäftsführung unabhängiger vom allgemeinen Arbeitsmarkt besetzen zu können, bietet Helios Entwicklungsprogramme zur Assistenz der Pflegedirektoren sowie zur Assistenz der Klinikgeschäftsführung an.



5.274
Auszubildende

4.479
Ärzte in Weiterbildung

916
Medizinstudierende im praktischen Jahr

874
Famulanten

36
Trainees

Systematisches Recruiting

Vor allem in Ballungszentren gibt es einen hohen Wettbewerb um Pflegekräfte. Hier ist es schwieriger, Positionen zu besetzen, für die eine spezialisierte Ausbildung notwendig ist, etwa für die Intensivstation oder die Neonatologie. Bei Ärzten verhält es sich eher umgekehrt: Häufig ist es hier an kleineren Kliniken im eher ländlichen Raum schwerer, vakante Stellen zu besetzen. Je größer ein Haus ist und je vielfältiger die Weiterbildungsmöglichkeiten sind, umso leichter können wir hier Ärzte einstellen.

Helios hat eine Vielzahl an Instrumenten entwickelt, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Im medizinischen Bereich baut Helios etwa strukturierte Talentpools für die Position der Chefärztinnen und -ärzte auf. Im besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Pflegebereich konnten wir im Berichtsjahr rund 800 neue Pflegekräfte einstellen. Dazu hat auch die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt“ beigetragen, die wir 2019 gestartet und im Berichtsjahr weitergeführt haben. 2021 wird sie durch die neue Kampagne #EchtesLeben abgelöst, die eine langfristige und zielgruppenspezifische Arbeitgeberkommunikation aufbauen wird.

Unter dem Druck pandemiebedingter Einschränkungen wurden im Berichtsjahr viele Recruiting-Tools digital umgesetzt, zum Beispiel virtuelle Personalauswahl- und -entwicklungsverfahren in Assessment- oder Development-Centern. Auch die Gespräche mit Bewerber:innen aus dem Ausland, etwa im Bereich Pflege, wurden online durchgeführt. Weitere Daten zu unseren Neueinstellungen sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 51 abgebildet.



Befragung zur Integration bei Helios

Helios entwickelt aktuell einen Leitfaden, um seine Kliniken dabei zu unterstützen, die Integration internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter professioneller vorzubereiten. Die Erfahrungswerte unserer Beschäftigten sind hierfür wichtige Informationsquellen, die wir in punktuellen Interviews erschlossen haben und die in den Leitfaden einfließen werden. So wünschen sich Beschäftigte, die mit internationalen Pflegekräften zusammenarbeiten, mehr Zeit und Geduld für eine ganzheitliche Integration. Die internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Helios sehen sprachliche Hürden als ihre größte Herausforderung. Beschäftigte, die perspektivisch mit Pflegekräften aus dem Ausland zusammenarbeiten werden, gehen davon aus, dass unter anderem ein besseres Kennenlernen für eine Integration hilfreich sein könnte.



Rund **800 neue Pflegekräfte** wurden 2020 eingestellt.

Internationale Fachkräfte gewinnen und integrieren

Neben der Ausbildung von eigenem Personal und dem Werben um qualifizierte Fachkräfte im Inland gewinnt Helios Pflegefachkräfte auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Dabei rekrutiert Helios nicht in Ländern, die laut der Weltgesundheitsorganisation WHO selbst mit einem Pflegekräftemangel kämpfen. Bei der Länderauswahl ist es für Helios entscheidend, dass der Berufsabschluss in Deutschland anerkennungsfähig ist. Schließlich müssen die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anerkennungsprozess durchlaufen. Rund 450 Pflegekräfte konnten wir 2020 im Ausland gewinnen, etwa von den Philippinen, aus Mexiko, Brasilien, Ägypten, Tunesien, Ungarn, Portugal und aus den Balkanstaaten.

Ein entscheidender Bestandteil der Personalgewinnung ist die Integration der neuen ausländischen Pflegekräfte in ihre neue Arbeitsumgebung und in ihr neues Lebensumfeld in Deutschland. Um eine langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen und die Entwicklung interkultureller Teams in den Kliniken zu unterstützen, haben wir lokale Ansprechpartner wie ausgebildete Integrationsbeauftragte, Praxisanleiter oder Lernpaten eingesetzt. Vorbereitungskurse für fachliche Prüfungen bieten wir unseren internationalen Beschäftigten in unseren Bildungszentren an. Zum Angebot gehören auch Sprachkurse, die 2020 erstmals online stattfanden und so auch schon vor der Einreise aus dem Ausland durchgeführt werden konnten. Auch Vorstellungsgespräche wurden 2020 digital geführt, was nun auch für die Zukunft beibehalten werden soll.

UNSER ANGEBOT FÜR INTERNATIONALE PFLEGEKRÄFTE
Mehr erfahren

Seit 2020 bilden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Integrationsmanagerinnen und -managern aus. Sie werden internationale Pflegekräfte bei der beruflichen, sprachlichen, sozialen und kulturellen Integration intensiv unterstützen. Viele lokale Initiativen an unseren Kliniken, wie etwa interkulturelle After-Work-Treffen, ergänzen unser Engagement, ausländische Fachkräfte erfolgreich in unser Unternehmen zu integrieren.

Mitarbeiterbindung stärken – Fluktuation reduzieren

Um die Frühfluktuation bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu reduzieren, haben wir 2020 den Einarbeitungsprozess für neue Beschäftigte standardisiert und das Onboarding für Führungskräfte weiterentwickelt wie auch digitalisiert. Im Jahr 2021 werden wir weitere Maßnahmen zur besseren Eingliederung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etablieren, wie etwa einen Onboarding-Mentor, Willkommensbroschüren für die Einarbeitung oder Feedbackgespräche in der Probezeit.

2020 ist die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 8,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2019: 9,1 %). Unsere Beschäftigten arbeiten im Durchschnitt 10,3 Jahre bei Helios (2019: 10,6 Jahre). Daneben konnten wir in unserer Pflegeausbildung die Abbrüche während der Probezeit reduzieren: So gehen seit 2016 die Abbrüche in der Probezeit kontinuierlich zurück. 2016 haben 18 Prozent der Auszubildenden in der Probezeit ihre Ausbildung abgebrochen, 2020 waren es 12 Prozent.

Helios hat zahlreiche Initiativen etabliert, um die Mitarbeiterbindung zusätzlich zu stärken. Dazu zählt das Helios Corporate Benefit-Programm, das exklusive Rabatte und Angebote bei Kooperationspartnern bietet sowie ein vielfältiges Kursangebot rund um das Thema Sport und Ernährung umfasst. Zudem erhalten unsere Beschäftigten die Helios PlusCard, eine private Zusatzkrankenversicherung für Helios Mitarbeitende. Bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen wir unsere Beschäftigten dadurch, dass sie die Expertise eines Vertragspartners nutzen können. Manche Kliniken bieten außerdem zusätzliche Leistungen wie ein Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr an. Grundsätzlich gelten alle betrieblichen Vorteile gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.



Rund **10,3 Jahre** arbeiten Beschäftigte im Durchschnitt bei Helios.



Unsere Vision und Mission

Im Jahr 2019 haben wir uns auf den Weg gemacht, unsere Unternehmensvision und -mission in fünf regionalen Workshops mit jeweils mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln. Aus den Ergebnissen der Veranstaltungen haben wir unsere Vision, Mission und sechs Leitsätze formuliert. Seit März 2021 werden – nach einer pandemiebedingten Pause – in sechs Projektwochen die sechs Leitsätze sowie die neue Vision und Mission intern kommuniziert. 2021 wollen wir Führungskräfte in Gesprächen und Workshops zu Botschaftern und Multiplikatoren weiterentwickeln. Ihre Aufgabe wird es sein, in allen Einrichtungen regionale und lokale Projekte anzustoßen, damit wir Schritt für Schritt unsere gemeinsame Vision in den Alltag überführen.



Unsere Vision:
Wir geben Menschen Lebenswert.
Ein Leben lang.

Unsere Mission:
Höchste Qualität erreichen wir durch Professionalität und enge Zusammenarbeit. Deshalb tauschen wir uns in unserem Netzwerk aus, und wir entwickeln uns fachlich konsequent weiter. Gemeinsam bieten wir die beste Lösung für unsere Patientinnen und Patienten.
Mit unseren gebündelten Stärken und unserem Fachwissen bieten wir eine vollumfängliche Versorgung in jeder Lebenslage.

Berufliche Weiterentwicklung

Wir begreifen es als essenziell, unsere Beschäftigten weiterzuentwickeln und zu qualifizieren – zum einen, um eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, zum anderen, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kontinuierlich Perspektiven und Karrierechancen zu eröffnen. Hierfür bieten wir zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten an, die überwiegend regional geplant und umgesetzt werden und von der Helios Akademie koordiniert werden. Ein unternehmensweites Ziel fordert die Kliniken auf, jährlich rund 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren.

Im Jahr 2020 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz unserer Kliniken pandemiebedingt durchschnittlich 0,29 Prozent (2019: 0,43 Prozent). Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Kliniken waren durch die Corona-Lage sehr eingespannt und konnten Bildungsangebote deshalb weniger wahrnehmen. Zudem wurde eine Vielzahl an Präsenzangeboten auf E-Learning-Angebote umgestellt und verursachte dadurch geringere Kosten.

Die fachlichen und außerfachlichen Seminare in unserer eigenen Seminardatenbank ermöglichen unseren Beschäftigten, sich entsprechend ihren Schwerpunkten weiterzubilden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 817 verschiedene Seminare in insgesamt 2.989 Terminen angeboten. Insgesamt verzeichneten wir für dieses Gesamtangebot 26.781 Buchungen.



Rund **800 Weiterbildungsseminare** wurden 2020 angeboten.

Unser unternehmensweites Trainingsprogramm „Patientenzentrierte Kommunikation“ ist ein weiterer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot. Hier lernen unsere Mitarbeitenden, stressfreier und wohlwollender mit Patienten, Angehörigen und Kollegen umzugehen – auch in angespannten Situationen am Arbeitsplatz. Die Seminare werden von Trainerinnen und Trainern geleitet, die wir selbst ausbilden. Rund 1.200 Mitarbeitende haben seit 2019 an den Schulungen teilgenommen, aufgrund der Kontakteinschränkungen waren es im Berichtsjahr deutlich weniger; jedoch konnten wir eine Netzwerkveranstaltung für die Trainerinnen und Trainer organisieren. Ziel ist es, das Programm 2021 wieder zu intensivieren und perspektivisch alle Helios Mitarbeitenden zum Thema patientenzentrierte Kommunikation zu schulen.

PATIENTENZENTRIERTE KOMMUNIKATION
Mehr erfahren

Verstärkter Ausbau von E-Learning-Angeboten

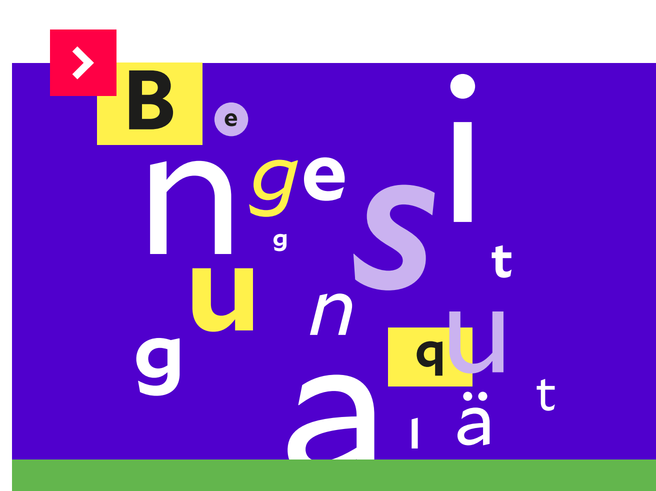
Die Corona-Krise hat bei Helios die Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung erheblich beschleunigt. Mittlerweile setzen wir in allen Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zunehmend digitale Formate ein. Das betrifft sowohl die Organisation von Lerninhalten über das sogenannte Helios Wissenskonto – ein digitales Bildungsmanagementsystem – als auch die Durchführung von Lernszenarien mit E-Learning- und Online-Seminaren. Auf der



Rund **80 E-Learning-Seminare** werden auf der **Helios Lernbar** angeboten.

Lernmanagementplattform Helios Lernbar registrierten wir im Laufe des Jahres 2020 insgesamt 717.750 Log-ins, in der Spitze waren rund 650 Lernende (2019: 220) gleichzeitig auf der Plattform aktiv. Im Berichtsjahr haben wir auch die ersten Pflichtunterweisungen zu den Themen Arbeits-, Brand- und Datenschutz sowie Basishygiene im gesamten Unternehmen digital angeboten. In einzelnen Kliniken profitieren die Mitarbeitenden zudem von weiteren fachspezifischen E-Learning-Angeboten, beispielsweise zum Strahlenschutz oder zur Transfusionsmedizin.

Um unsere Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszuwerten, nutzen wir jährliche Feedbackgespräche mit Beschäftigten. Zudem analysieren wir, wie effektiv die digitalen Angebote für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Dafür betrachten wir erhobene Nutzungsstatistiken oder Teilnehmerquoten und führen qualitative Evaluationen durch.



Helios Wissensziele

Unsere jährlichen Helios Wissensziele sind Online-Schulungen von Mitarbeitenden über alle Berufsgruppen hinweg. Im Berichtsjahr waren die Helios Wissensziele: „Stark in die Zukunft“ und „Patienten im Mittelpunkt“. Beim ersten Wissensziel haben Beschäftigte gelernt, wie Helios sich zukünftig ausrichten möchte, um beispielsweise mithilfe einer verbesserten Versorgungsstruktur langfristig höchste medizinische Qualität zu gewährleisten. Für das zweite Fokusthema haben die Mitarbeitenden die Sichtweise der Patientinnen und Patienten eingenommen, um die Interaktion mit ihnen zu verbessern. Insgesamt konnten wir mit diesen Schulungen rund 50 Prozent unserer Beschäftigten erreichen.



Wissen über das Coronavirus vermitteln

Die fachliche Aus- und Weiterbildung bei Helios konzentrierte sich 2020 auf Online-Schulungen zum Coronavirus. Im Frühjahr 2020 haben wir damit begonnen, Mitarbeitende in den Kliniken auf die erwartete Pandemie vorzubereiten und Fachpersonal, das bisher nicht zwingend auf Intensivstationen tätig war, für einen möglichen Einsatz dort zu schulen. In kürzester Zeit haben wir hierfür Onlinekurse zu Basis-, Fortgeschrittenen- und Expertenwissen zum Coronavirus entwickelt. Die Mitarbeitenden durchliefen auch Simulationen an unseren drei Simulationszentren, um die Qualität der Behandlungen zu verbessern. Zudem boten wir eine Reihe von psychologischen Schulungen zur Unterstützung in der Pandemie an, beispielsweise zu Achtsamkeit und Selbstschutz in Krisensituationen.

Die starke Nachfrage nach E-Learnings hat uns dazu veranlasst, neue digitale Werkzeuge für unsere Lehrkräfte bereitzustellen. So haben wir im Berichtsjahr eine Autorensoftware in unseren Bildungszentren eingeführt, die es Lehrkräften ermöglicht, digitale Lernmodule selbst zu erstellen. Auch bei der Fachweiterbildung für unsere Pflegekräfte setzen wir zahlreiche digitale Lernmodule ein.

Um neben den Schulungsangeboten ein kontinuierliches Wissensmanagement zu ermöglichen, können in der Helios Zentralbibliothek rund 30.000 E-Books und mehr als 1.300 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf die stets aktuellen Datenbanken UpToDate, PubMed, Amboss und Rote Liste. 2020 initiierten wir eine unternehmensweite Umfrage bei Ärzten in Weiterbildung und Ausbildern zur Qualität der Ausbildung. Daraus werden im nächsten Schritt konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Führungskompetenzen stärken

Was wir unter einer konstruktiven Führung verstehen, halten wir seit 2013 in unserem Verhaltenskodex für Führungskräfte fest. 2021 etablierten wir zusätzlich einen neuen Leitsatz Führung. Sowohl der Leitsatz als auch der Kodex definieren beispielsweise, dass Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion einen ehrlichen, transparenten und verbindlichen Umgang pflegen. Damit ist auch gemeint, Entscheidungen zu erklären, offen mit Fehlern umzugehen, aus ihnen zu lernen und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung sowohl bei fachlichen als auch bei außerfachlichen Themen. Mit der im März 2021 implementierten Helios Akademie für Führungskräfte möchten wir diese Zielgruppe in ihrer Arbeit unterstützen, indem wir Orientierung bieten und dort, wo es notwendig ist, Kompetenzen erweitern. Die Angebote der Führungskräfte Akademie sind deshalb nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. Ob Onlinekurse, Seminare, Workshops oder Veranstaltungen – im Fokus stehen die drei Bereiche Unternehmenskultur, Führungskultur und Fachexpertise. Hier erhalten unsere Führungskräfte, von der Klinikgeschäftsführung bis zur Stationsleitung, grundlegende Informationen zu Prozessen und Gremien bei Helios und bleiben zudem auf dem aktuellen Stand bei rechtlichen Themen. In verschiedenen Seminarmodulen können Führungskompetenzen reflektiert und ausgebaut werden. Berufsgruppenspezifisch bieten wir zudem in der Akademie verschiedene digitale Kurse zum Ausbau des spezifischen Fachwissens an.

Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten und zu wechselnden Zeiten eingesetzt werden, ist es oft eine große Herausforderung, ihren Job mit Familienleben und Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Häufig mangelt es vor allem an Möglichkeiten, die Kinder während einer Arbeitszeit zu betreuen. Um dies zu erleichtern, bieten wir deutschlandweit an 35 Standorten Kinderbetreuung an. Zu dem Angebot zählen eine Tagesbetreuung in den Kliniken, Belegplätze in Kindergärten, klinikeigene 24-Stunden-Kitas, Betriebskindertagesstätten und in mehreren Kliniken auch eine Betreuung während der Ferienzeiten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 739 Kinder (2019: 709) unserer Mitarbeitenden bei uns oder einem unserer Kooperationspartner betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit-, Teilzeit- und Jobsharingmodellen. Dabei achten wir darauf, eine lückenlose Patientenversorgung zu gewährleisten.

Im Jahr 2020 haben insgesamt 4.662 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2019: 4.060), davon 3.938 weibliche und 724 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart. Diesen können Beschäftigte in Anspruch nehmen, wenn sie früher aus der Elternzeit zurückkehren möchten. Mitarbeitende können außerdem während der Elternzeit Weiterbildungen absolvieren, um für ihren Wiedereinstieg fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Corona-Pandemie Familie und Beruf vereinbaren konnten, haben wir in allen Bereichen, in denen dieses möglich war, das Arbeiten von zu Hause ermöglicht und zudem flexible Arbeitszeiten eingeführt. Gleichzeitig haben 2020 viele Standorte ihre Betreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten erweitert, um die pandemiebedingte Schließung von Kindergärten und Schulen aufzufangen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es Helios ein zentrales Anliegen, Diskriminierung zu vermeiden und für Chancengleichheit zu sorgen. Niemand darf bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Die Helios Geschäftsführerin Personal ist übergeordnet für das Thema Diversität zuständig. Die Zentralen Dienste im Bereich Personal entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und behalten die Umsetzung im Blick. Für die Umsetzung selbst sind wiederum die Geschäftsführungen der einzelnen Kliniken zuständig.



31 % der Führungspositionen werden von **Frauen** besetzt.

Sollten sich Diskriminierungsvorfälle ereignen, so werden sie von der jeweiligen Klinikgeschäftsführung zusammen mit den Personalverantwortlichen bearbeitet und, abhängig von der Schwere des Falles, an die regionale oder zentrale Ebene weitergegeben. In der Regel berät ein fallspezifisch eingesetzter Krisenstab aus Klinikgeschäftsführung, Personalverantwortlichen, Jurist und ggf. weiteren Verantwortlichen aus Region und Zentrale über das Vorgehen in einem konkreten Diskriminierungsvorfall.

Mit der Konzernschwerbehindertenvertretung haben wir im Berichtsjahr eine Konzern-Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Sie fördert die Eingliederung von Menschen mit Behinderung und schwerer Behinderung sowie von Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind, und den Erhalt von Chancengleichheit. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, Diskriminierung und soziale Ausgrenzung schwerbehinderter Beschäftigter zu unterbinden.

Helios verfolgt schon seit vielen Jahren – unabhängig von gesetzlichen Vorschriften – das klare Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Im Jahr 2020 waren insgesamt 31 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2019: 30 Prozent). Auf Klinikebene haben sich 39 unserer Einrichtungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften bereits konkrete Zielwerte gesetzt, die bis 2022 erreicht werden sollen. Detaillierte Daten zu Frauen in Führungspositionen sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 53 zu finden.

Die besondere Verantwortung von Helios für Vielfalt und Chancengleichheit erwächst unter anderem durch das Recruiting und die Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. (Siehe „Internationale Fachkräfte gewinnen und integrieren“, S. 26)

Sicheres und gesundes Arbeiten

Unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten, ist für uns selbstverständlich. Ziel ist es, Gefährdungen in den Kliniken sowie lokale Beinahe-, Bagatell- und Arbeitsunfälle konsequent zu reduzieren.

Als zentrale Säulen des Arbeitsschutzes arbeiten die Bereiche Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit gemeinsam daran, die gesetzlichen Vorgaben der Unfallversicherungsträger mit den Bedürfnissen der Beschäftigten zusammenzufügen. 2019 wurde der Geschäftsbereich „Helios Arbeitsmedizin“ aufgebaut, welcher die arbeitsmedizinische Betreuung zentral steuert mit dem Ziel, eine flächendeckende Betreuung an allen Klinikstandorten zu ermöglichen. Die Arbeitssicherheit wird regional koordiniert und an den Standorten durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit umgesetzt.

Im Jahr 2020 hat der Geschäftsbereich Arbeitsmedizin 54 unserer 89 Kliniken arbeitsmedizinisch unterstützt. Die restlichen 35 Standorte wurden von externen Arbeitsmedizinern betreut. Wir planen, dass die „Helios Arbeitsmedizin“ sukzessive die Betreuung für alle Krankenhäuser übernimmt. Unser arbeitsmedizinisches Wissen bieten wir seit 2019 auch externen Kunden an.

HELIOS ARBEITSMEDIZIN
Mehr erfahren

Um Gefahren wie etwa Stich- und Schnittverletzungen zu identifizieren, erstellen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen. Sie sind das zentrale Dokument des Arbeitsschutzes. Es wird über die jeweiligen Führungskräfte mit Unterstützung der örtlichen Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) erstellt und gelebt. Aktualisierungen werden durch Fachbereiche ergänzt, mögliche Defizite in Zusammenarbeit mit der FaSi an verantwortliche Stellen herangetragen und beseitigt.

Um Gefährdungen zu vermeiden, werden Maßnahmen nach dem S-T-O-P-Prinzip (Substitution, Technische, Organisatorische und Persönliche Maßnahmen) angewendet. Dazu gehören beispielsweise stichsichere Kanülen, Schutzimpfungen und Unterweisungen. Abschließend kontrollieren interne Expertinnen und Experten, ob alle Anforderungen an den Gesundheitsschutz eingehalten werden. Darüber hinaus finden externe Kontrollen durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und durch unseren Mutterkonzern Fresenius statt.

Hohe Hygieneanforderungen sind zentrale Maßnahmen, um unser medizinisches Personal zu schützen. Diese führen jedoch zu einer Mehrbelastung der Haut. Um dem entgegenzuwirken, leiten wir Aufklärungsarbeit bei unseren Beschäftigten und unterstützen bei fachgerechtem Einsatz von Desinfektionsmitteln, wählen Hautschutzpflegemittel sorgfältig aus und stellen für die verschiedenen Tätigkeiten zwischen der Hygiene, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsschutz zentral abgestimmte Hautschutzpläne flächendeckend zur Verfügung. Die Gestellung der persönlichen Schutzausrüstung erklärt sich hierbei von selbst.

2020 lag der besondere Fokus unserer Arbeit auf der Pandemie-Situation: Expertinnen und Experten der Krankenhaushygiene und der Arbeitssicherheit haben kontinuierlich unsere bestehenden Gefährdungsbeurteilungen angepasst, aktuell relevante Themen aufgearbeitet und in die Praxis umgesetzt. Beispielsweise haben wir isolierte Corona-Stationen

etabliert, Zugänge zu sensiblen Bereichen eingerichtet und Schutzmaßnahmen im Büro eingeführt. Zusätzlich haben wir eine Corona-Hotline und E-Learning-Angebote zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschaffen, damit sich unsere Beschäftigten umfassend informieren konnten.

Darüber hinaus etablierten wir im Berichtsjahr eine Online-Schulung und eine effektive Praxisstaffelung von unseren Brandschutzhelferinnen und -helfern. So lernen die Beschäftigten mit Löscheinrichtungen umzugehen. Parallel dazu haben wir die aktuellen Brandschutzmaßnahmen jeder einzelnen Klinik bewertet und optimiert.

Falls trotz aller Prävention ein Arbeitsunfall passiert, wird lokal eine spezifische Bewertung vorgenommen, die auch mit den zuständigen Kontrollbehörden besprochen und beurteilt wird.

In jeder Sitzung des Arbeitsschutzausschusses werden die lokalen Unfallzahlen ausgewertet. Darauf aufbauend ergreift Helios Maßnahmen, um die Fehlzeiten zu reduzieren und Arbeitsunfälle zu vermeiden. Für 2022 planen wir, ein flächendeckendes System einzuführen, um Kennzahlen wie Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten standardisiert und zentral zu erfassen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Wir wollen die Gesundheit unserer Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch aktiv fördern. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, die von den einzelnen Helios Standorten umgesetzt werden. Darunter fallen eigene Fitnessstudios, Rückenkurse und Teamveranstaltungen wie Firmenläufe. Die Programme decken auch Themen wie gesunde Ernährung, Entspannungstechniken oder gesunden Schlaf ab. Die Helios PlusCard, eine private Krankenhaus-Zusatzversicherung, ist ebenfalls Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Viele Programme und Kurse konnten 2020 aufgrund der Corona-Pandemie nur digital angeboten werden.

GESUNDHEITSMANAGEMENT
Mehr erfahren



Die **Helios PlusCard** dient unseren Beschäftigten als Krankenhaus-Zusatzversicherung.



UMWELT

#ausüberzeugung

Der Krankenhausbetrieb ist ressourcenintensiv. Dennoch will Helios seinen ökologischen Fußabdruck gering halten. Dafür haben wir ein Managementsystem etabliert, das 2020 trotz der Corona-Pandemie erfolgreich zertifiziert wurde. Wir analysieren außerdem unseren Energieverbrauch, unsere Emissionen und Abfälle, um diese weiter zu reduzieren. Dies tun wir aus der Überzeugung, dass eine starke Zukunft einen starken Umweltschutz braucht.

Den Klinikalltag nachhaltiger gestalten

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit für Sie im Klinikalltag?
Für mich persönlich spielt Nachhaltigkeit eine sehr wichtige Rolle, im Klinikalltag kann sie aber aufgrund von hygienischen Abwägungen manchmal nicht an erster Stelle stehen. Hier müssen wir primär dafür sorgen, dass zum Beispiel durch definierte Verpackungsformen die Sterilität von Instrumenten gesichert ist. Gerade hier ist es aber wichtig, Bestehendes auch mal zu hinterfragen und Konzepte zu erarbeiten, um den Krankenhausbetrieb nachhaltiger zu gestalten.

Wie können Beschäftigte bei Helios ihre Ideen einbringen?
Grundsätzlich kann sich jeder Beschäftigte mit seinen Ideen an die Regionalleitungen in seinem Fachbereich wenden – hier gibt es ein offenes Ohr für Verbesserungsvorschläge jeglicher Art. Aber wir brauchen auch niedrigschwellige Ansätze, um Mitarbeiterideen für einen nachhaltigen Krankenhausbetrieb unbürokratisch in die Praxis zu bringen. Hier war der Helios Wettbewerb „Der Norden wird grüner“ eine Art Katalysator, bei dem auf spielerische Art Ideen aus dem Klinikalltag eingebracht werden konnten. Ich habe da gern mitgemacht und muss ehrlich sagen: Ich bin froh, dass ich mit meinen Ideen auch durchgekommen bin, weil das ein Herzensding von mir ist.

Ein Vorschlag von Ihnen zielte auf ein Mehrwegkonzept bei Trinkflaschen ab, wie kam es dazu?
In meiner Funktion als Krankenhaushygieniker bin ich in verschiedenen Häusern in der Region Nord unterwegs. Das hat den Vorteil, dass ich hier auch mal jenseits des Themas Hygiene nach links und rechts schauen und verschiedene Verhaltensweisen und Prozesse wahrnehmen kann. Der unterschiedliche Einsatz von Einweg- und Mehrwegflaschen war mir schon seit einiger Zeit aufgefallen. An manchen Kliniken wurden Einwegflaschen für die Versorgung der Beschäftigten und Patienten genutzt, an anderen Mehrwegflaschen. Das Mehrwegkonzept habe ich dann als erprobtes Praxisbeispiel bei dem Wettbewerb eingereicht. Die Idee wurde angenommen und mittlerweile in mehreren Kliniken der Region Nord umgesetzt. Ein schöner Nebeneffekt: Neben der deutlichen Reduktion von Abfall konnten auf diesem Weg auch Kosten gespart werden.



Dr. med. Hinnerk von Thun-Hohenstein
Krankenhaushygieniker Helios Region Nord

Wie kann ein Krankenhaus helfen, den Klimawandel aufzuhalten? Mit dieser Frage startete das Jahr 2020 für die 17 Häuser der Helios Region Nord. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Rahmen des Wettbewerbs „Der Norden wird grüner“ aufgerufen, ihre Ideen für einen nachhaltigeren Krankenhausbetrieb einzureichen. Das Thema stieß auf großes Interesse – rund 600 Ideen kamen zusammen. Gleich drei Vorschläge machte Dr. med. Hinnerk von Thun-Hohenstein, Krankenhaushygieniker für die Helios Region Nord – unter anderem zu Mehrwegumstellung bei Trinkflaschen und zu einem OP-Mülltrennungskonzept.

> „Wir brauchen niedrigschwellige Ansätze, um Mitarbeiterideen für einen nachhaltigen Krankenhausbetrieb unbürokratisch in die Praxis zu bringen.

Unsere Managementsysteme

Unser Ziel ist es, die aus dem Klinikbetrieb hervorgehenden potenziellen Umweltbelastungen zu verringern. Hierfür steuern wir in erster Linie unseren Energieverbrauch, schärfen das Bewusstsein unserer Beschäftigten und etablieren Umweltschutzmaßnahmen.

Wir haben 2019 mit dem unternehmensweiten Aufbau eines integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems begonnen. 2020 haben wir das Energiemanagementsystem aller Helios Kliniken und Medizinischen Versorgungszentren erfolgreich nach ISO 50001 zertifizieren lassen – trotz der Corona-Pandemie.

UNSER ENERGIEMANAGEMENTSYSTEM
Mehr erfahren

Zudem haben wir den Prozess für die Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) weiter vorangetrieben. Diese soll in den kommenden Jahren ebenfalls für alle Einrichtungen der Helios Kliniken GmbH umgesetzt werden. Beide Normen bilden die Basis für unsere Aktivitäten im Bereich Umwelt- und Energiemanagement. Hierfür werden im Gesamtkonzern als auch an den Standorten spezifische zusätzliche Maßnahmen umgesetzt, die unsere Managementsysteme mit Leben füllen.

Das Umwelt- und Energiemanagement wird vom Bereich Infrastruktur gesteuert, der direkt an den Geschäftsführer des operativen Geschäfts (COO) berichtet. Der Bereich erarbeitet Handlungsempfehlungen und Richtlinien für die Einrichtungen von Helios, die jeweils lokal angewendet werden. Darüber hinaus koordiniert er die Erfassung von Umweltdaten für alle Helios Kliniken. Diese sind eigenständig für die operative Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen verantwortlich.

Kontrollierter Energieverbrauch

Für uns ist es besonders wichtig, alle Helios Einrichtungen zukunftsorientiert zu betreiben. Dazu zählt auch, den Energieverbrauch stetig zu überwachen. Wir erheben seit 2014 die Energiedaten aller Helios Standorte im Rahmen eines zentralen Energiebeschaffungs- und Managementsystems. Dadurch ist unsere Arbeitsgruppe Energie in der Lage, die Verbrauchswerte der Kliniken zu vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten und bewährte Methoden aus einzelnen Kliniken im Helios Netzwerk zu teilen. Um Energieflüsse noch genauer zu analysieren, implementieren wir an allen gesetzlich erforderlichen Standorten ein Messkonzept. Dieses ist ein wesentlicher Bestandteil, um das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) und die Anforderungen des ISO 50001-Standards zu erfüllen.



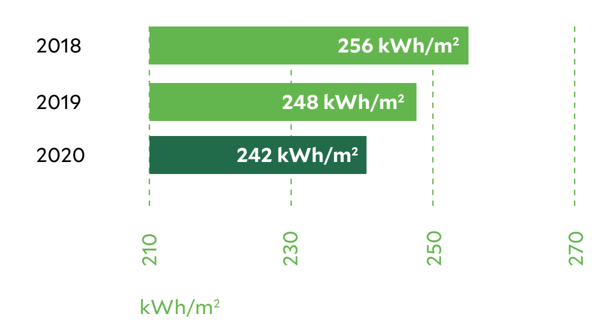
100 % der Helios Einrichtungen wurden 2020 nach **ISO 50001** zertifiziert.

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 802.292 Megawattstunden (MWh) Energie bezogen, rund 98 Prozent davon erzeugt durch nicht erneuerbare Energien, rund zwei Prozent aus erneuerbarer Energie (siehe Kapitel Kennzahlen, S. 55). Den Anteil erneuerbarer Energien möchten wir zukünftig erhöhen. Dafür prüfen wir aktuell die Installation von Photovoltaikanlagen an unseren Standorten ab 2022. Da Kliniken bisher nicht als Energieerzeuger auftreten dürfen, führen wir derzeit Gespräche zur Klärung der rechtlichen Lage.

Vom Gesamtstromverbrauch entfallen 84 Prozent auf den Fremdbezug und 16 Prozent auf eigenerzeugten Strom. Eine hohe Eigenerzeugungsquote trägt zu einer sicheren und unterbrechungsfreien Energieversorgung der Kliniken bei. Außerdem reduzieren wir im Vergleich zum vollständigen Fremdbezug CO_2-Emissionen.

Zum besseren Vergleich ermitteln wir für jedes Krankenhaus relative Energieverbräuche. Im Jahr 2020 lag der durchschnittliche Energieverbrauch pro Planbett bei 26.794 kWh (2019: 26.761 kWh). Pro Quadratmeter (m²) genutzter Fläche ist der durchschnittliche Energieverbrauch innerhalb der letzten fünf Jahre um 15 Prozent gesunken. 2020 betrug er 242,3 kWh/m² (2019: 248,4 kWh/m²). Helios schafft es damit weiterhin, sich dem EnEV-Standard (Energie-Einsparverordnung) für Nichtwohngebäude anzunähern.

Energieverbrauch pro Quadratmeter



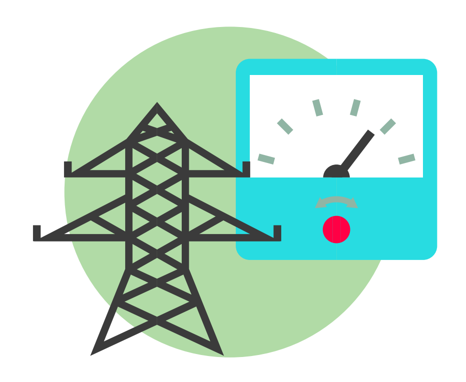
Neben einem kontrollierten Energieverbrauch ist auch eine verlässlich stabile Energieversorgung für uns von entscheidender Bedeutung, um unsere Patientinnen und Patienten immer optimal behandeln zu können. Dafür ist in jeder Klinik von Helios eine Netzersatzanlage vorhanden: Sie garantiert im Falle eines ausfallenden Stromnetzes binnen weniger Sekunden die Sicherheitsversorgung der wesentlichen Energieverbraucher in den Kliniken.

Verbesserte Energieeffizienz

Der bauliche Zustand und die Struktur von Gesundheitseinrichtungen haben unmittelbaren Einfluss auf den Energieverbrauch. Helios investiert kontinuierlich in Neubauten und Modernisierungen, die den aktuellen energetischen Standards sowie jeweiligen regulatorischen Vorgaben entsprechen.

An 47 unserer 89 Helios Standorte haben wir insgesamt 71 Blockheizkraftwerke und vier Mikrogasturbinen installiert. Durch deren besonders effektive Nutzung von Brennstoff konnten wir unseren Energiebedarf senken. Unsere Blockheizkraftwerke sorgen außerdem dafür, dass wir aktuell rund 16 Prozent unseres Strombedarfs durch Eigenerzeugung sicherstellen können. An sieben Standorten werden im Jahr 2021 zusätzliche Blockheizkraftwerke installiert; weitere Installationen sind in Planung.

In allen Geschäftsbereichen suchen wir stetig nach Möglichkeiten, um die Energieeffizienz unserer Einrichtungen weiter zu verbessern. Dafür befassen sich verschiedene Arbeitsgruppen fortlaufend mit der Frage, wie bei den im Krankenhausalltag eingesetzten Techniken Energie eingespart werden kann. So hat Helios beispielsweise unternehmensweit eine Nachtabsenkung der OP-Belüftung eingeführt: Die Lüftungsanlagen in den Operationssälen wechseln nachts auf einen ressourcensparenden Modus, ohne Luftqualität einzubüßen. Bedingt durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden besonderen Hygienemaßnahmen wurde die ressourcensparende Nachtabsenkung der OP-Belüftungsanlagen in allen Häusern bewusst aufgehoben. Dennoch konnten wir eine relative CO_2-Einsparung erzielen. Auch haben einige Kliniken der Region Nord auf LED-Leuchtmittel umgestellt, die teilweise zusätzlich mit einem Bewegungsmelder ausgestattet sind.



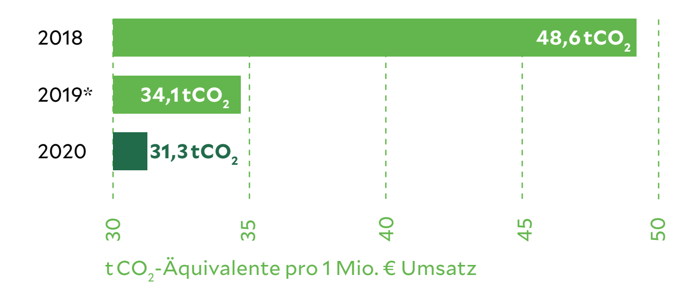
An über **50 % der Helios Standorte** sind **Blockheizkraftwerke** installiert.

Emissionen verringern

Der Großteil unserer Emissionen entsteht durch unseren Energieverbrauch (z. B. Strom). Im Jahr 2020 haben wir durch den Betrieb unserer Kliniken 204.541 Tonnen (t) CO_2 erzeugt. Das sind 31,3 t CO_2 pro Million Euro Umsatz (2019: 34 t CO_2). Rund 44 Prozent unserer Emissionen werden durch den Betrieb unserer Pellets- und Erdgaskessel sowie Blockheizkraftwerke und Mikrogasturbinen erzeugt (Scope 1). Die restlichen 56 Prozent ergeben sich aus der zusätzlich bezogenen Fernwärme und dem Strombedarf der Einrichtungen (Scope 2). Detailliertere Informationen können dem Kapitel Kennzahlen, S. 56 entnommen werden.

Die Vermeidung von Emissionen erreichen wir größtenteils durch unsere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz. Allein durch die eigene Stromerzeugung mit unseren Blockheizkraftwerken reduzieren wir jährlich rund 22.818 t CO_2 im Vergleich zum vollständigen Fremdbezug.

Treibhausgasemissionen



* Ab 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Unser langfristiges Ziel ist es, den betriebsbedingten CO_2-Fußabdruck unserer Kliniken bei gleicher Funktionalität zu minimieren. Hierbei gilt es auch, sich wandelnden externen Einflüssen anzupassen. So ist davon auszugehen, dass sich der Kälteverbrauch unserer Kliniken zukünftig weiter erhöht. Schon heute ist der jährliche Kältebedarf bei Kliniken der Maximalversorgung höher als der Wärmebedarf. Um unsere CO_2-Zielsetzung zu erreichen, arbeiten wir an intelligenten Systemen zur Verbesserung der Energieeffizienz in unseren Kliniken.

2021 haben wir damit begonnen, eine Systematik zur Erfassung und Auswertung unserer Scope-3-Emissionen zu entwickeln. Dabei fokussieren wir uns auf die folgenden fünf Scope-3-Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Energiegewinnung, Logistik und Transport, Abfall und Entsorgung. Außerdem streben wir an, die Emissionen zu reduzieren, die bei der Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unseren Kliniken entstehen: An bisher 21 Klinikstandorten bieten wir unseren Beschäftigten hierfür ein Dienstrad-Leasing an. Der weitere Ausbau ist derzeit in Arbeit. 2020 haben wir zudem in unseren Regularien die Möglichkeit geschaffen, Elektrofahrzeuge als Dienstwagen zu nutzen. Zeitgleich haben wir deutschlandweite Kriterien eingeführt, die den Aufbau einer Ladeinfrastruktur durch Dienstleister und das Laden von Elektrofahrzeugen an unseren Kliniken regeln. Auf dem Klinikgelände des Pilotstandorts Wiesbaden konnten wir zudem erste Erfahrungen mit einem elektrisch betriebenen Campusshuttle für den Patienten- und Besucher-Nahverkehr sammeln.

24 %

unserer Kliniken bieten ihren Beschäftigten Leasingfahrräder an.

Unsere Bemühungen, Emissionen einzusparen, spiegeln sich im Ranking einer durch Statista und Capital durchgeführten Studie wider: Helios erreichte im Berichtsjahr Platz 31 der Top-100-Unternehmen in Deutschland, die innerhalb der letzten fünf Jahre ihre Treibhausgasemissionen in Relation zum Umsatz stark reduziert haben.



Erstes autonomes Fahrzeug in Wiesbaden

Im Jahr 2020 war über mehrere Monate ein autonomes Fahrzeug auf dem Gelände der Helios Kliniken Wiesbaden unterwegs, welches Besucherinnen und Besucher vom Bildungszentrum zur Baustelle des Klinikneubaus brachte. Die Testfahrten wurden durch ein gemeinsames Pilotprojekt des Rhein-Main-Verkehrsverbundes, der ESWE Verkehrsgesellschaft und der Helios Kliniken Wiesbaden ermöglicht. Hierbei wurde ergründet, wie autonomes Fahren in Zukunft in den öffentlichen Personennahverkehr integriert werden kann. Wissenschaftlich wurde das Pilotprojekt durch die University of Applied Sciences Frankfurt begleitet. Derzeit prüfen wir, ob ähnliche Projekte bei Kliniken der Maximalversorgung mit entsprechendem Campus realisiert werden können.



Alle **72 Stunden** werden die Leitungen durchgespült, um **Verkeimungen zu vermeiden**.

Sauberes Wasser

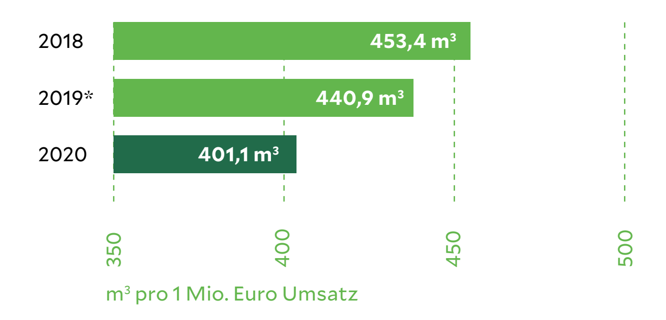
Als Krankenhausbetreiber ist Wasser für uns eine der wichtigsten Ressourcen. Der Umgang mit der Ressource Wasser in Gesundheitseinrichtungen unterliegt einer Vielzahl strenger gesetzlicher Vorgaben.

Die verlässliche Einhaltung der Trinkwasserverordnung (TVO) zum Erhalt der Wasserqualität und -hygiene hat bei Helios oberste Priorität, um die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, Beschäftigten und weiteren Personen in unseren Einrichtungen sicherzustellen. Die Anforderungen an die Trinkwasserqualität im Krankenhaus sind höher als die Anforderungen, die durch die TVO gestellt werden. Mit Themen rund um die Wasserqualität beschäftigen sich der Zentrale Dienst Krankenhaushygiene sowie der Geschäftsbereich Infrastruktur inklusive des Bereichs Reinigung.

Zusätzlich haben wir eigene Handlungsleitfäden und Vorgaben, die krankenhausspezifische Abläufe und weitere Helios-interne Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität festlegen. Diese müssen in allen Einrichtungen umgesetzt werden. Beispielsweise vermeidet seit 2018 ein konzernweit eingeführter Spülplan, dass Wasser zu lange in der Leitung verbleibt und es dadurch zu einer Verkeimung kommt. Der Plan schreibt vor, dass alle Wasserleitungen nach spätestens 72 Stunden durchgespült werden müssen. Diese Aufgabe übernehmen unsere Reinigungskräfte und betriebstechnischen Dienste. So haben wir es geschafft, die Zahl von Wasserbefunden bei standardmäßigen Überprüfungen deutlich zu reduzieren.

Im Jahr 2020 haben wir insgesamt rund 2,543 Mio. Kubikmeter (m³) Wasser verbraucht. Gemessen am Umsatz beträgt der Wasserverbrauch etwa 401 m³ pro 1 Mio. Euro Umsatz (2019: 441 m³). Nahezu 100 Prozent des Wassers wurden durch die öffentliche Versorgung bereitgestellt.

Wasserverbrauch



* Ab 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Dieser Aspekt ist durch die besonderen Hygienerichtlinien und hohen Vorgaben an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen begründet. So kann die Nutzung von Regenwasser beispielsweise nur in solchen Bereichen erfolgen, die unkritisch für die Patientensicherheit sind.

Auch für die Einleitung des Abwassers gelten für uns strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben, die von den zuständigen Abwasserentsorgungsstellen überprüft werden. Abweichungen werden direkt an das betroffene Krankenhaus gemeldet und durch etablierte Meldeketten an alle zuständigen Funktionen im Unternehmen weitergeleitet. Beim Auftreten von Vorfällen prüfen wir, ob durch technische Verbesserungen, Veränderung von Abläufen oder zusätzliche Trainings sichergestellt werden kann, dass die Vorgaben zukünftig eingehalten werden.

Abfallvermeidung und -entsorgung

Das Abfall- und Entsorgungsmanagement wird bei Helios als Prozess verstanden: Dieser beginnt mit der Abfallvermeidung im Rahmen von Beschaffungsprozessen und reicht bis hin zur konsequenten Verwertung oder umweltverträglichen Beseitigung.

Im Krankenhausbetrieb müssen wir stets strenge Hygieneanforderungen erfüllen: Medizinische Instrumente und Hilfsmittel werden gereinigt, sterilisiert und separat verpackt, sodass eine Wiederverwendung möglich ist. Zusätzlich werden verschiedene, medizinische Einmalprodukte genutzt. Dadurch entsteht Abfall, dessen fachgerechte und sichere Entsorgung gewährleistet werden muss. Dabei sind



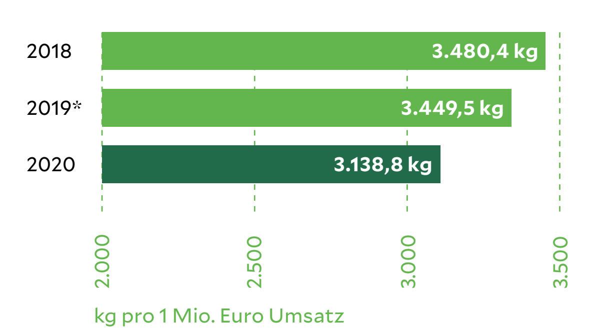
Cafeterien umweltverträglich bewirtschaften

Einige Helios Kliniken in der Region Süd sind bereits im Jahr 2020, vor der im Juli 2021 in Kraft getretenen Einwegkunststoff-Verbotsverordnung, aktiv geworden, um Abfall aus Einwegprodukten in der Cafeteria zu vermeiden. So erhalten die Beschäftigten 20 Cent Rabatt auf ihr Heißgetränk, wenn sie ihr eigenes Gefäß mitbringen. Um insbesondere Plastikabfall zu vermeiden, haben die Kliniken in Pforzheim und Karlsruhe Papiertrinkhalme eingeführt sowie biologisch kompostierbare Folie für Brötchen und Menüboxen aus Zuckerrohr. Das Helios Klinikum Pforzheim hat außerdem seit 2020 ein Regio-Menü etabliert, das aus saisonalen und regionalen Bio-Zutaten besteht.

Anforderungen an den Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz sowie an die Krankenhaushygiene zu berücksichtigen. Dies reicht von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter, Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin zur Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn sie gefährliche, beispielsweise infektiöse Abfälle entsorgen.

Im Jahr 2020 haben wir insgesamt rund 19.900 t Abfall produziert. Gemessen am Umsatz sind das 3,1 t pro 1 Mio. Euro (2019: 3,4 t). Vom Gesamtabfall wurden etwa 98 Prozent als ungefährlich eingestuft. Das sind beispielsweise Wund- und Gipsverbände, Einwegkleidung und hausmüllähnlicher Abfall. Die restlichen zwei Prozent umfassen Abfälle, die eine Gefahr für Gesundheit und Umwelt darstellen. Hierzu gehören beispielsweise infektiöse Abfälle, gefährliche Chemikalien oder kritische Arzneimittel. Für den Umgang mit diesen Abfällen existieren spezielle Wege und Verfahren, die eine sichere Entsorgung gewährleisten. Hierfür bündeln wir die unterschiedlichen Abfallarten und geben sie an Entsorgungsunternehmen weiter. Detailliertere Informationen zu unserem Abfallaufkommen sind im Kapitel Kennzahlen S. 57 zu finden.

Abfall



* Ab 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Die Art der Abfallentsorgung wird in Deutschland neben dem Kreislaufwirtschafts-Gesetz von den Ländern, Landkreisen und Kommunen, in denen sich unsere Einrichtungen befinden, streng reguliert. Verantwortlich für die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben sind speziell geschulte Beschäftigte in unseren Kliniken.

Die verschiedenen Entsorgungsmethoden unseres Abfalls (z. B. Recycling, Kompostierung, Müllverbrennung, Mülldeponie) erheben und analysieren wir bisher noch nicht zentral. Im Rahmen der geplanten Umsetzung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 wird ein flächendeckendes Kontrollsystem für die verschiedenen Abfallarten entwickelt.



#verantwortungtragen

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass nicht alles kontrolliert werden kann. Trotzdem haben wir auch in der Pandemie unser Bestes gegeben, um Interessenkonflikte zu vermeiden und integres Handeln sicherzustellen. Hierfür erfassen wir Risiken systematisch und haben klare Vorgaben etabliert, welche die Arbeit in unseren Krisenstäben maßgeblich geleitet haben. Mit unserem Regelsystem sind wir gut gerüstet, um stark in die Zukunft zu gehen.

Daten und Fakten transparent kommunizieren

Die Corona-Pandemie war ein Stresstest für unser Gesundheitssystem. Wie hat Helios diesen durchlaufen?
Die Bilder aus dem Frühjahr 2020, als unsere europäischen Nachbarn mit den Anfängen der Pandemie zu kämpfen hatten, haben uns wachgerüttelt. Uns war klar, wir müssen Vorkehrungen treffen, zügig einen Krisenstab bilden und Schutzmaßnahmen einleiten, um für eine Pandemie gewappnet zu sein. Der Rest war sorgfältiges Handwerk. Im Ergebnis haben wir im Grunde nicht mehr intensivmedizinische Ressourcen gebraucht als die Jahre vorher. Und das bitte nicht missverstehen, denn dieser Umstand schmälert nicht den außergewöhnlichen Einsatz unserer Beschäftigten!

Die Belastungen waren also spürbar kleiner als bei den Kolleginnen und Kollegen von Quirónsalud in Spanien?
Gerade an den Standorten, an denen wir in Deutschland überdurchschnittlich viele COVID-19-Patienten hatten, sind Kolleginnen und Kollegen auch bei uns bis an ihre Grenzen gegangen, manchmal darüber hinaus. Unterm Strich haben wir aber die große Gesundheitskrise, so wie wir sie in Italien und in Spanien mitverfolgen konnten, in Deutschland nie gehabt.

Als systemrelevante Instanz lag auf Helios und der gesamten Branche eine hohe öffentliche Aufmerksamkeit. Wie sind Sie mit dieser Verantwortung umgegangen?
In erster Linie haben wir Verantwortung für unseren Job übernommen und die medizinische Versorgung der Menschen sichergestellt. Genau das ist unsere Aufgabe. Wir haben dafür gesorgt, dass wir in unseren Häusern in der Lage sind, auch eine deutlich höhere Zahl von COVID-19-Patienten versorgen zu können. Zugleich zeigen unsere Qualitätszahlen für das letzte Jahr, dass wir genauso gut waren wie die Jahre zuvor. Ganz zentral war aber auch unsere gesellschaftliche Verantwortung. Hier haben wir faktenbasiertes Handeln und Kommunizieren nach innen wie nach außen immer an erste Stelle gestellt, egal, wie medial aufgeheizt die Stimmung war. Nüchterne Betrachtungen der pandemischen Entwicklung mit ihren Auswirkungen auf das Gesundheitssystem waren in der öffentlichen Debatte häufig in der Minderzahl. Umso wichtiger war es für uns, mit transparenten Daten und Fakten den Sachstand mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Denn Panik zu schüren, half und hilft uns in keiner Weise weiter.

Ins Interview **reinhören**.



Professor Dr. Andreas Meier-Hellmann
Medizinischer Geschäftsführer (CMO) von Helios

Seit März 2020 leitet Professor Dr. Andreas Meier-Hellmann den Corona-Krisenstab – bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsführung sowie leitenden Beschäftigten relevanter Unternehmensbereiche. Der Krisenstab bewertet kontinuierlich die pandemische Lage und spricht Handlungsempfehlungen für die Kliniken aus. Als Beitrag zu einer transparenten und zahlengestützten Beurteilung der aktuellen Situation veröffentlicht Helios seit Oktober 2020 die Zahlen zur Intensivbetten-Auslastung in seinen Kliniken.

IN ZAHLEN: COVID-19 BEI HELIOS
Mehr erfahren

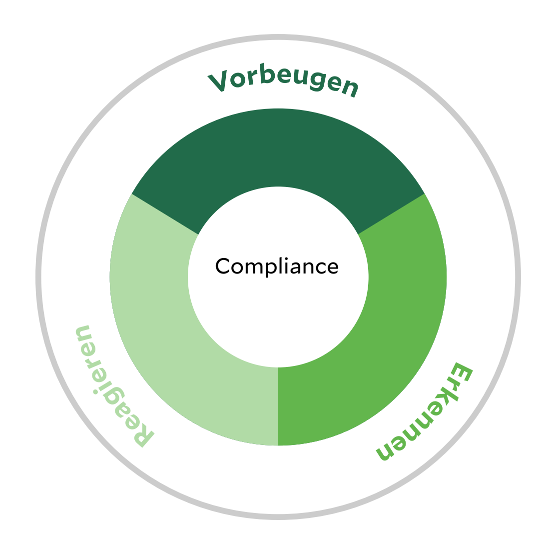
> Nüchterne Betrachtungen der pandemischen Entwicklung waren in der öffentlichen Debatte häufig in der Minderzahl.

Gewissenhaft handeln

Seit der Gründung von Helios im Jahr 1994 sind Transparenz und Unabhängigkeit die entscheidenden und leitenden Werte für unser unternehmerisches Handeln. Wir legen alle Arten von Kooperation offen und treffen Beschaffungsentscheidungen immer losgelöst von bestehenden Kooperationen. Das schafft die Voraussetzung dafür, risikobehaftetes Zusammenarbeiten und Interessenkonflikte sichtbar zu machen und unabhängige Entscheidungen treffen zu können.

Uns zeichnet eine klare Linie bei der Beschaffung von Pharma- und Medizinprodukten aus. Schon sehr früh in unserer 25-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir Pionierarbeit geleistet und uns strenge Anti-Korruptionsregeln gesetzt. Ein Compliance-Management-System stellt sicher, dass diese Regeln unternehmensweit eingehalten werden. Für die Umsetzung ist die zentrale Compliance-Beauftragte verantwortlich, die direkt an die Geschäftsführung berichtet. Im Bereich der Korruptionsprävention wird sie zusätzlich von den regionalen Transparenzbeauftragten unterstützt. Für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben vor Ort sind die lokalen Geschäftsführungen der einzelnen Helios Kliniken zuständig.

Die Basis für integres Verhalten bei Helios bilden die drei Säulen Vorbeugen, Erkennen, Reagieren:



- **Vorbeugen:** Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken, Etablierung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Risikominimierung
- **Erkennen:** Prüfung der Einhaltung und Wirksamkeit von Compliance-Regelwerken, Bereitstellung eines Systems zur Meldung von Verstößen
- **Reagieren:** einheitlicher Umgang mit Verstößen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Systems

Gelebte Transparenz

Seit 2017 sind diese Schwerpunkte in unserem Kodex Compliance zusammengefasst. Er umfasst unter anderem die Themenbereiche medizinische Ethik, Abrechnung medizinischer Leistungen, Patientensicherheit, Datenschutz und Interessenkonflikte. Ergänzt wird der Kodex durch mehr als 20 spezifische, unternehmensweit geltende Konzernregelungen. Sie richten sich jeweils an bestimmte Mitarbeiterkreise oder betreffen einzelne Themenbereiche. Dazu gehören etwa der verbindliche Einsatz von OP-Checklisten und die Helios Konzernregelung Transparenz, die unsere Zusammenarbeit mit externen Partnern und den Umgang mit Interessenkonflikten festlegt. Diese ist seit 2001 gültig und wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt bzw. aktualisiert.

UNSERE COMPLIANCE-KULTUR
Mehr erfahren

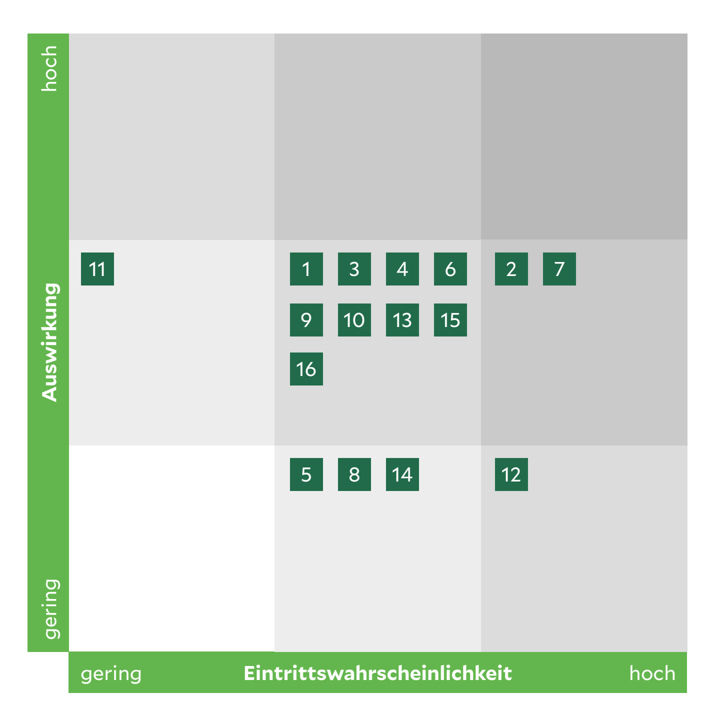
Jeder Helios Beschäftigte in leitender Position ist dazu verpflichtet, mögliche, beruflich relevante Interessenkonflikte in einer sogenannten Transparenzerklärung im Intranet von Helios offenzulegen. Diese persönliche Erklärung gibt Auskunft darüber, ob der Mitarbeitende an der Entwicklung medizinischer Produkte beteiligt ist oder sich anderweitig in der Arzneimittel- oder Medizinprodukteindustrie engagiert. Dadurch erfüllen unsere Führungskräfte eine klare Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gleichzeitig stärkt die Erklärung die Glaubwürdigkeit von Helios als sachorientiertem und unabhängigem Partner. Die leitenden Ärzte eines Fachgebiets aus allen Helios Kliniken bilden jeweils eine Fachgruppe. Die 28 medizinischen Fachgruppen stellen sicher, dass das Know-how ihres Faches in allen Kliniken verankert wird, und vertreten ihr jeweiliges Medizingebiet nach innen und außen. Sie beraten und entscheiden über die Einführung sinnvoller Innovationen und Standardprozesse, über Kampagnen und medizinische Produkte. Die Fachgruppenleiter unterstützen auch bei der Neubesetzung von Chefarztpositionen. Die medizinischen Fachgruppen werden jeweils von einem Fachgruppenleiter und einem medizinischen Regionalgeschäftsführer oder dem Chief Medical Officer (CMO) geführt und treffen sich zweimal jährlich. Im Zuge dieser Tagungen überprüfen wir regelmäßig, ob die Fachgruppenmitglieder eine Transparenzerklärung abgegeben haben. Im Berichtsjahr wurde der aktuelle Status quo nicht erhoben, weil die Präsenztreffen aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfanden. Im Vorjahr 2019 haben rund 91 Prozent der über 1.000 Fachgruppenmitglieder eine Transparenzerklärung abgegeben.

Seit 2008 ist Helios korporatives Mitglied bei Transparency International Deutschland e. V. Im Rahmen dieser Mitgliedschaft gibt unser Chief Compliance Officer alle drei Jahre eine Selbstverpflichtungserklärung ab, zuletzt 2019. Sie ist ein sichtbares Bekenntnis der Unternehmensleitung und aller Aufsichtsgremien zur Anti-Korruptionspolitik des Unternehmens sowie zum vorbildlichen Verhalten der Führungskräfte und zeigt auf, wie sie Interessenkonflikten und Dilemmata begegnen. Außerdem folgt Helios der Menschenrechtserklärung des Mutterkonzerns Fresenius, die 2020 verabschiedet wurde.

Compliance-Risiken bewerten

Seit 2016 erfassen und bewerten wir im Rahmen unseres Risikomanagements systematisch Compliance-Risiken. Dabei betrachten wie jegliche Risiken eines möglichen Regelverstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen, gegen interne Vorgaben oder eingegangene Selbstverpflichtungen mit der Folge finanzieller, reputativer oder ethischer Schäden für das Unternehmen oder für den Mitarbeiter. Die Risiken werden mithilfe spezieller IT-Tools erfasst, ausgewertet und anschließend in einem jährlichen Monitoring nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung bewertet. 2020 ergab die Risikoanalyse folgendes Ergebnis:





20 spezifische, unternehmensweite **Konzernregelungen** ergänzen unseren **Kodex Compliance**.

Compliance-Risikogruppen

1 Betrug
2 Korruption
3 Ausschreibungen
4 Corporate Governance
5 Geldwäsche
6 Qualität
7 Datenschutz
8 Geistiges Eigentum
9 IT
10 Arbeits-/Umweltschutz
11 Lieferkette
12 Personal
13 Wettbewerb
14 Steuern
15 Klinische Studien
16 Transparenz



Beschäftigte sensibilisieren

Um unser Compliance-Management-System erfolgreich umzusetzen, ist es essenziell, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Regeln kennen und anwenden können.

Aus diesem Grund besuchen alle neuen Beschäftigten eine Einführungsschulung, die sie zu unseren Compliance- und Anti-Korruptionsregeln sensibilisiert. Die Schulung wird von den Helios Kliniken selbst organisiert. Zusätzlich nehmen unsere neuen Führungskräfte und Beschäftigten im Einkauf an zentralen Schulungen zur Konzernregelung Transparenz teil.

Im Jahr 2019 haben im Rahmen der Helios Wissensziele (Wissensziele 2020, siehe S. 29) 51 Prozent unserer Beschäftigten an einem freiwilligen Compliance-Training teilgenommen.

2020 wurden aufgrund der Pandemie keine zentralen turnusmäßigen Compliance-Schulungen oder -Trainings für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt, sondern nur vereinzelte Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmenszentrale, die in risikorelevanten Bereichen tätig sind.

Regelkonformität prüfen

Compliance-Strukturen können im dynamischen Gesundheitswesen nur dann Bestand haben, wenn sie kontinuierlich weiterentwickelt werden. Darum können Beschäftigte sich jederzeit an ihre regionalen Compliance-Ansprechpartner wenden, um ihre Verbesserungsideen zu teilen. Zudem steht eine neutrale Ombudsperson zur Verfügung, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ein mögliches Fehlverhalten beobachten. Die Ombudsperson berät die Hinweisgeber – wenn gewünscht anonym – und leitet die Meldungen an die zuständigen Verantwortlichen weiter.

Außerdem haben wir zuletzt 2019 ein Transparenz-Review durchgeführt, um zu überprüfen, ob die Konzernregelung Transparenz bei allen Kooperationsverträgen eingehalten wird. Dafür wurden im Jahr 2019 zehn Kliniken anhand vorab festgelegter Kriterien ausgewählt und hinsichtlich relevanter Verträge geprüft.

Im Jahr 2020 gab es keine bestätigten Verstöße gegen relevante, gesetzliche Regelungen oder unsere Compliance-Vorschriften. Wenn Verstöße auftreten, entscheiden wir fallbezogen, wie wir damit umgehen. Aktuell arbeiten wir an einer einheitlichen Richtlinie, um systematisch mit Verstößen umzugehen. Die Regelung wird voraussichtlich 2021 fertiggestellt.

Für das Jahr 2020 hatten wir geplant, eine Prüfung von weiteren Korruptionsrisiken in unseren Akutkliniken als zusätzliche Präventionsmaßnahme durchzuführen. Dieses Projekt wurde aufgrund technischer Verzögerungen ins Jahr 2022 verschoben.

Strukturierte Beschaffung

Für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten beziehen wir eine Vielzahl unterschiedlicher Produkte von externen Geschäftspartnern. Unser Bedarf lässt sich in die folgenden fünf Kategorien einteilen:

- Medizinischer Sachbedarf
- Labor
- Apotheke
- Medizintechnik
- Nicht medizinischer Sachbedarf

Im Jahr 2020 haben wir für diese Kategorien insgesamt rund 1,8 Mrd. Euro ausgegeben. Davon entfallen 97 Prozent auf deutsche Landesgesellschaften von unseren Lieferanten.

Der Helios Einkauf umfasst die gesamte Steuerung der Helios Lieferkette (exklusive der internen Güterlogistik) und ist somit verantwortlich für alle relevanten Beschaffungsprozesse der oben angeführten Kategorien. Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs zeichnet sich durch Arbeitsteilung und eine damit verbundene Spezialisierung aus. Die fachliche Verantwortung (regional) und disziplinarische Verantwortung (zentral) liegen bei der Leitung des Zentralen Dienstes Einkauf mit direkter Berichtslinie an unseren Chief Financial Officer (CFO).

Bei der operativen Abwicklung der Bestellprozesse aus unseren 89 Kliniken und den 41 Rehakliniken unserer Konzernschwester Fresenius Vamed unterstützt produktbezogen jeweils der regionale Einkauf und prozessbezogen das

zentrale Service Center Einkauf. Neben diesen beiden Bereichen spielen unsere 28 Lagerstandorte eine wichtige Rolle bei der Materialversorgung unserer Kliniken. Im Jahr 2020 haben wir einen zusätzlichen Lagerstandort aufgebaut, um während der Pandemie sicherzustellen, dass beispielsweise ausreichend Desinfektionsmittel vorhanden war.

Im Verlauf der Corona-Pandemie zeigten sich am Beschaffungsmarkt für medizinischen Sachbedarf immer wieder Phasen akuter Verknappung bei einer Reihe unterschiedlicher Produkte. Dies betraf etwa Schutzmasken für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Händedesinfektionsmittel, Schutzkittel oder Schläuche für Beatmungsgeräte. Helios ist es in jeder Phase der Pandemie gelungen, auch in kritischen Situationen die Versorgung mit allen notwendigen Materialien sicherzustellen und dabei seine eng gefassten Sicherheitsstandards und Compliance-Regeln einzuhalten.



2,39 Mio. FFP2-Masken (2019: 0,25) und **18,1 Mio. Mund-Nasen-Schutze** (2019: 10,6) wurden 2020 beschafft.

Klare Einkaufsgrundsätze

Die erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern basiert unter anderem auf drei zentralen Dokumenten: den jeweiligen Vertragswerken, dem Helios Konzept Einkauf sowie der Helios Konzernregelung Transparenz.

Der Helios Einkauf folgt außerdem drei wesentlichen Grundprinzipien:

Wir setzen auf das Anwenderurteil:
Die Entscheidung, welche Produkte und Leistungen beschafft werden, treffen die zuständigen medizinischen Fachgruppen oder Fachbereiche (Betriebstechnik, Catering etc.). Anschließend verhandelt ein professionelles Einkaufsteam, das über spezifisches Produkt- und Branchenwissen verfügt, mit den Lieferanten und Dienstleistern. Damit sind Produktentscheidung und Preisverhandlung strikt voneinander getrennt.

Wir empfangen keine Außendienstmitarbeiter:
Da Entscheidungen über unsere Produkte von den zuständigen Fachgruppen getroffen werden, ist ein direkter Vertrieb von Produkten durch Außendienstmitarbeiter in unseren Kliniken nicht notwendig und nicht gewünscht. Bei Helios dürfen ausschließlich zentrale und regionale Einkaufsabteilungen, keine Ärzte oder Pflegekräfte, zu Werbe- und Verkaufszwecken angesprochen werden.

Wir bewerten unsere Lieferanten objektiv:
Alle zwei Jahre bewertet der Helios Einkauf strategisch wichtige Lieferanten gemäß standardisierten Kriterien und Abläufen. 2021 wird die Lieferantenbewertung für das Jahr 2020 stattfinden. In der letzten, 2018 durchgeführten Bewertung wurden 162 Lieferanten mit einem Gesamteinkaufsvolumen von rund 840 Mio. Euro bewertet. Die Bewertung umfasst die Kriterien Prozessqualität, EDV-Qualität, Problemlösungsverhalten und Qualität des Personals. Bei Ausschreibungen mit einem Einkaufsvolumen von über 3 Mio. Euro werden auch relevante Aspekte zu gesetzlichen Anforderungen abgefragt, etwa zur Zahlung gesetzlicher Sozialversicherungen und zum Mindestlohn. Zukünftig werden wir konsequent einfordern, dass unsere Lieferanten weitere, vorwiegend ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen. Basis dafür ist ein neuer Supplier Code of Conduct für Lieferanten, der 2021 als Bestandteil des jeweiligen Vertragswerks eingeführt wird.

Der Helios Einkauf ist aktives Mitglied des Ende 2019 gegründeten Human Rights Councils unseres Mutterkonzerns Fresenius. Die rund 20 Mitglieder des Councils sind in unterschiedlichen Funktionen des Konzerns tätig und decken damit die vielfältigen Perspektiven des Themas ab. Das Gremium kommt quartalsweise zusammen und soll den Austausch zu aktuellen Menschenrechtsthemen über alle Unternehmensbereiche hinweg fördern, konzernweite Initiativen planen und neue Konzepte vorstellen. Im Jahr 2020 traf sich das Human Rights Council vier Mal.

2021 wird Helios damit beginnen, so wie die drei anderen Fresenius Konzernbereiche, eine Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte durchzuführen. Die Risiken beziehen sich auf menschenrechtliche Fragestellungen in der Lieferkette, bei unseren Lieferanten, aber auch bei den Beschäftigten in den Helios Servicegesellschaften.



Kennzahlen

Eine transparente Darstellung unserer Kennzahlen im Mehrjahresvergleich gibt detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsleistung – und bildet gleichzeitig die Steuerungsbasis für die Zukunft.



Helios im Profil

Umsatz und Gewinn

	2020	2019	2018
Umsatz	6.340 Mio. €	5.940 Mio. €	5.970 Mio. €
EBIT	602 Mio. €	576 Mio. €	625 Mio. €
EBIT-Marge	9,5 %	9,7 %	10,5 %

Kapital

	2020	2019	2018
Gesamtkapital	7.940 Mio. €	7.873 Mio. €	7.416 Mio. €
Fremdkapital	1.441 Mio. €	1.460 Mio. €	1.170 Mio. €
Eigenkapital	6.499 Mio. €	6.413 Mio. €	6.246 Mio. €
Eigenkapitalquote	81,85 %	81,46 %	84,2 %

Fördermittel der öffentlichen Hand

	2020	2019	2018
In Anspruch genommene Fördermittel für die Investition in Sachanlagen	97 Mio. €	115 Mio. €	133 Mio. €

Pensionsrückstellung

	2020	2019	2018
Pensionsrückstellung zum 31.12. des Kalenderjahres	90 Mio. €	93 Mio. €	81 Mio. €

Patient:innen

G-IQI*-Indikatoren

	2020	2019	2018
Gesetzte G-IQI-Ziele	45	46	46
Erreichte G-IQI-Ziele	40	44	41
Erreichte G-IQI-Ziele in Prozent	89 %	96 %	89 %
Peer Reviews	8	60	55

* German Inpatient Quality Indicators.

Behandlungsfehlervorwürfe*

	2020	2019	2018
Behandlungsfehlervorwürfe gesamt	958	1.082	1.051
Behandlungsfehlervorwürfe pro 1.000 vollstationären Patienten	0,9	0,9	0,9
Verfahren über Ärztekammern**	272	263	199
Davon festgestellte Behandlungsfehler	97	92	47
Fehlerquote	35,7 %	35,0 %	23,6 %

* Dargestellt sind nur Akutkliniken (ohne neu akquirierte Malteser-Kliniken). Die Angaben enthalten nicht die Zahlen der Rehakliniken, die am 30.06.2018 zu Fresenius Vamed übergegangen sind.

** Die Angaben enthalten Verfahren, die aufgrund vertraglicher Zuständigkeit nicht von Helios bearbeitet werden, nicht vollständig.

Ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren*

	2020	2019
Ereignisse gesamt	105	120
Eingriffs-/Seitenverwechslung/falsche Operationen	16	36
Unbeabsichtigt belassene Fremdkörper	19	22
Medikationsfehler (Tod/Intensivmedizin)	18	9
Awareness (intraoperative Wachheit)	2	5
Verbrennung/Verätzung	12	23
Sturz (Tod/Intensivmedizin)	7	4
Suizid/ Suizidversuch (Tod/Intensivmedizin)	22	15
Diagnosefehler/Fehldiagnosen (Notaufnahme/Rettungsstelle/Ambulanz/Tod/Intensivmedizin)	9	6

* Dargestellt sind nur die Akutkliniken (ohne neu akquirierte Malteser-Kliniken). Für das Jahr 2018 liegen keine Daten vor.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Angaben enthalten bis zum 31.12.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts. Um eine gute Vergleichbarkeit über die Jahre zu schaffen, berichten wir auch relative Werte.

Mitarbeiter:innen

Anzahl der Beschäftigten*

	2020		2019		2018	
	ANZAHL	%	ANZAHL	%	ANZAHL	%
Gesamt	73.612	100,0	68.613	100,0	66.465	100,0
Weiblich	56.049	76,1	52.261	76,2	50.521	76,0
Männlich	17.563	23,9	16.352	23,8	15.944	24,0

* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikanten, Medizinstudenten im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst / Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften (Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeiter werden nicht systematisch erhoben.).

Arbeitsvertrag*

	2020	2019	2018
Unbefristet	82,5 %	83,9 %	83,9 %
Davon weiblich	77,4 %	77,4 %	77,1 %
Davon männlich	22,6 %	22,6 %	22,9 %
Befristet**	17,5 %	16,1 %	16,1 %
Davon weiblich	70,2 %	69,8 %	70,5 %
Davon männlich	29,8 %	30,2 %	29,5 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.
** Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

Beschäftigungsverhältnis*

	2020	2019	2018
Vollzeit	54,8 %	54,0 %	54,7 %
Davon weiblich	67,6 %	67,6 %	67,1 %
Davon männlich	32,4 %	32,4 %	32,9 %
Teilzeitmodelle	45,1 %	45,9 %	44,3 %
Davon weiblich	86,4 %	86,2 %	86,8 %
Davon männlich	13,6 %	13,8 %	13,2 %
Sonstige**	0,1 %	0,1 %	1,1 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.
** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die z. B. mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Angaben enthalten bis zum 31.12.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts. Um eine gute Vergleichbarkeit über die Jahre zu schaffen, berichten wir auch relative Werte.
- Die Anzahl von Beschäftigten wird immer in Köpfen angegeben.
- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle 1). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2020	2019	2018
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,3	10,6	10,8

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Neueinstellungen*

	2020	2019	2018
In Prozent**	**14,2 %*****	**15,3 %*****	**15,9 %*****
Davon weiblich	69,4 %	69,4 %	67,9 %
Davon männlich	30,6 %	30,6 %	32,1 %
Davon unter 30	34,3 %	32,4 %	31,6 %
Davon 30 bis 50	52,6 %	53,1 %	50,6 %
Davon über 50	13,1 %	14,5 %	17,8 %

* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer Ersatzeinstellung für Helios eingestellt wurden.

** Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

*** Analog zum Fresenius Nachhaltigkeitsbericht inklusive der Einstellungen in der Helios Health 14,3 % für 2020, 15,4 % für 2019 und 16,0 % für 2018.

Arbeitnehmerkündigungen*

	2020	2019	2018
In Prozent**	**8,3 %**	**9,1 %**	**6,9 %**
Davon weiblich	71,8 %	71,5 %	71,0 %
Davon männlich	28,2 %	28,5 %	29,0 %
Davon unter 30	26,6 %	26,2 %	29,1 %
Davon 30 bis 50	56,0 %	57,1 %	56,4 %
Davon über 50	17,4 %	16,7 %	14,6 %

* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

** Seit 2019 werden Aufhebungsverträge, die durch den Arbeitnehmer initiiert wurden (d.h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2020		2019		2018	
	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*	ANZAHL	%*
Gesamt	4.662	6,3	4.060	5,9	4.833	7,3
Weiblich	3.938	7,0	3.345	6,4	4.131	8,2
Männlich	724	4,1	715	4,4	702	4,4

* Jeweils gemessen an 100 % der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (z. B. 7,0 % der weiblichen Beschäftigten haben 2020 Elternzeit in Anspruch genommen).

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2020	2019	2018
Auszubildende gesamt	5.274	4.389	3.859
Davon in der Pflege	4.015	3.554	3.150
Ausbildungsquote	6,18 %	5,44 %	4,94 %
Abbruchquote in der Probezeit bei Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger	12 %	13 %	14 %
Medizinstudenten im praktischen Jahr	916	718	749
Ärzte in Weiterbildung	4.479	4.447	4.410
Famulanten	874	812	724

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger*

	2020	2019	2018
Übernahmequote	78 %	79 %	68 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	886	774	810
Prüfung bestanden**	-	837	746
Angebot von Helios bekommen	791	737	665
Angebot angenommen	647	589	507

* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.
** Die Anzahl der bestandenen Prüfungen kann erst zum Ende des Folgejahres berichtet werden, da Wiederholungsprüfungen bis zu einem Jahr dauern können.



Aus- und Weiterbildung

	2020	2019	2018
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,29 %	0,43 %	0,38 %
Anzahl Seminare	817	-**	-**
Anzahl Termine	2.989	-**	-**
Anzahl Buchungen	26.781	-**	-**

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken.
** Für die Jahre 2018 und 2019 liegen keine Daten vor.

Frauen in Führungspositionen

	2020	2019	2018
Gesamt*	31 %	30 %	29 %
Ärztliche Direktorin und Chefärztin	12 %	11 %	11 %
Leitende Oberärztin und Oberärztin	35 %	34 %	33 %
Pflegedirektorin	57 %	59 %	62 %
Klinikgeschäftsführung	36 %	37 %	34 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	21 %	14 %	17 %
Leitung Zentrale Dienste	45 %	50 %	52 %
Regionalleitung	38 %	35 %	41 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12. des Kalenderjahres.

Altersstruktur*

	2020	2019	2018
Altersdurchschnitt in Jahren	42,2	42,5	42,6
Unter 30	20 %	19 %	18 %
30 bis 50	48 %	48 %	49 %
Über 50	32 %	33 %	33 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Altersstruktur in Führungspositionen

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1%	53,9%	46,0%
Ärztliche Direktor:innen und Chefärzt:innen	0,0%	27,9%	72,1%
Leitende Oberärzt:innen und Oberärzt:innen	0,0%	60,0%	40,0%
Pflegedirektor:innen	0,0%	58,0%	42,0%
Klinikgeschäftsführung	4,9%	85,2%	9,8%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0%	42,9%	57,1%
Leitung Zentrale Dienste	0,0%	54,5%	45,5%
Regionalleitung	0,0%	56,7%	43,3%

* Anzahl der Beschäftigten in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2020.

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstarten und Geschlecht*

	GESAMT	DAVON WEIBLICH	DAVON MÄNNLICH
Ärztliches Personal	16,7%	44,9%	55,1%
Pflegepersonal**	40,4%	84,9%	15,1%
Med.-techn. Personal**	13,0%	88,8%	11,2%
Personal im Funktionsdienst**	11,9%	83,8%	16,2%
Klinisches Hauspersonal	1,3%	92,4%	7,6%
Technisches Personal**	0,3%	12,7%	87,3%
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	8,4%	71,6%	28,4%
Verwaltungspersonal**	6,5%	70,0%	30,0%
Personal im Sonderdienst	0,3%	54,0%	46,0%
Personal der Ausbildungsstätten	0,6%	74,9%	25,1%
Sonstiges Personal	0,4%	77,0%	23,0%

* Zum 31.12.2020.
** Auszubildende sind der jeweiligen Dienstart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.





Umwelt

Energieverbrauch nach Energieträgern

	2020		2019		2018	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Fremdbezug	802.292,4	84,3	775.139,1	83,5	966.982,1	84,9
Davon nicht erneuerbare Energien	787.759,0	98,2	758.446,5	97,8	943.906,2	97,6
a) Erdgas	427.803,8	54,3	407.602,8	53,7	538.177,1	57,0
b) Heizöl	7.222,7	0,9	4.502,4	0,6	0,0	0,0
c) Strom	239.954,8	30,5	235.856,5	31,1	272.104,7	28,8
d) Fernwärme	112.777,7	14,3	110.484,8	14,6	133.624,4	14,2
Davon erneuerbare Energien	14.533,4	1,8	16.692,7	2,2	23.075,8	2,4
e) Pellets	14.533,4	100,0	16.692,7	100,0	23.075,8	100,0
Eigenerzeugung	149.830,1	15,7	152.656,0	16,5	171.595,2	15,1



Hinweis:

- Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen in den Tabellen leichte Abweichungen ergeben.
- Die Angaben enthalten bis zum 31.12.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts. Um eine gute Vergleichbarkeit über die Jahre zu schaffen, berichten wir auch relative Werte.

Relativer Energiebezug in Kilowattstunden

	2020	2019	2018
Energieverbrauch / Planbett	26.794,0	26.761,2	32.905,1
Energieverbrauch / Quadratmeter	242,3	248,4	256,3
Energieverbrauch / 1 Mio. € Umsatz	126.544,6	130.494,8	153.598,3
Energieverbrauch / Vollkraft	14.040,1	14.509,5	17.830,1

Treibhausgasemissionen nach Energiebezug*

	2020		2019		2018	
	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%	t CO_2-ÄQUIVALENTE	%
Gesamt	204.541,1	100,0	202.469,4	100,0	290.024,5	100,0
Scope 1	89.260,6	43,6	84.736,2	41,9	136.089,7	46,9
a) Erdgas	87.160,8	97,6	83.265,1	98,3	135.729,0	99,7
b) Heizöl	1.875,3	2,1	1.210,0	1,4	0,0	0,0
c) Pellets	224,5	0,3	260,9	0,3	360,7	0,3
Scope 2	115.280,5	56,4	117.733,4	58,2	153.934,8	53,1
d) Strom	95.814,0	83,1	98.281,4	83,5	108.324,1	70,4
e) Fernwärme	19.466,6	16,9	19.452,0	16,5	45.610,7	29,6

* Emissionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting; die jährliche Anpassung der CO_2-Emissionsfaktoren kann zu Schwankungen bei den CO_2-Äquivalenten führen. Ein Anstieg der dargestellten Zahlen bedeutet somit nicht zwangsläufig einen Anstieg der emittierten CO_2-Treibhausgase.

Relative Treibhausgasemissionen in Tonnen pro Einheit

	2020	2019	2018
Treibhausgasemissionen / 1 Mio. € Umsatz	31,3	34,1	48,6
Treibhausgasemissionen / Vollkraft	3,6	3,8	5,6

Entnommenes Wasser in tausend Kubikmeter

	2020		2019		2018	
	t m^3	%	t m^3	%	t m^3	%
Gesamt	2.543,2	100,0	2.618,8	100,0	2.707,0	100,0
a) Wasser aus der öffentlichen Versorgung	2.536,3	99,7	2.602,5	99,4	2.684,8	99,2
b) Regenwasser	5,8	0,2	15,3	0,1	21,0	0,8
c) Brunnenwasser	1,1	< 0,1	1,0	< 0,1	1,3	< 0,1

Relativer Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Einheit

	2020	2019	2018
Wasserverbrauch / 1 Mio. € Umsatz	401,1	440,9	453,4
Wasserverbrauch / Vollkraft	44,5	49,0	52,6

Abfall

	2020		2019		2018	
	t	%	t	%	t	%
Gesamt	**19.900,2**	**100,0**	**20.489,9**	**100,0**	**20.778,1**	**100,0**
Gefährlicher Abfall	372,8	1,9	293,1	1,4	253,2	1,2
a) Infektiöse Abfälle	323,7	86,8	248,0	84,6	215,1	85,0
b) Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	10,2	2,7	9,2	3,1	2,6	1,0
c) Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	38,9	10,4	35,9	12,3	35,5	14,0
d) Amalgamabfälle aus der Zahnmedizin	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ungefährlicher Abfall	19.527,4	98,1	20.196,8	98,6	20.524,9	98,8
e) Spitze oder scharfe Gegenstände (außer a)	48,7	0,2	35,1	0,2	43,0	0,2
f) Körperteile und Organe (außer a)	209,4	1,1	180,5	0,9	168,2	0,8
g) Krankenhausspezifische Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (z. B. Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln)	16.310,7	83,5	17.008,0	84,2	16.948,3	82,6
h) Chemikalien mit Ausnahme derjenigen, die unter b) fallen	0,0	0,0	0,8	< 0,1	5,4	< 0,1
i) Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter c) fallen	1,2	<0,01	1,7	<0,1	1,8	< 0,1
j) Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	2.957,4	15,1	3.140,7	15,6	3.358,2	16,4

Relativer Abfall in Kilogramm pro Einheit

	2020	2019	2018
Abfall / 1 Mio. € Umsatz	3.138,8	3.449,5	3.480,4
Abfall / Vollkraft	348,3	383,5	404,0



Über diesen Bericht

Berichtsprofil

Für das Berichtsjahr 2020 veröffentlicht Helios seinen zweiten jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser beinhaltet und ergänzt die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts unseres Mutterkonzerns Fresenius und soll Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen schaffen. Unsere Patient:innen, Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und weitere Interessierte erhalten so die Möglichkeit, sich über unsere Erfolge, Herausforderungen und Ziele auf dem Weg zu einem nachhaltigen Krankenhausträger zu informieren.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2020 und knüpft damit an den **Nachhaltigkeitsbericht 2019** an. Redaktionsschluss war der 31. Juli 2021.

Sämtliche Inhalte dieses Berichts beziehen sich ausschließlich auf alle zu Helios Deutschland gehörenden Gesellschaften.

Bei der Auswahl der Berichtsthemen haben wir uns an der Wesentlichkeitsanalyse unseres Mutterkonzerns Fresenius sowie am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Im Rahmen von internen Abstimmungen mit den relevanten Fachabteilungen und der Geschäftsführung haben wir die Berichtsinhalte festgelegt.

Der Bericht ist unter **www.helios-gesundheit.de/unternehmen/nachhaltigkeit** zum Download verfügbar.

Redaktionelle Hinweise

In diesem Bericht wurde weitestgehend eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde an wenigen Stellen nur die männliche Form verwendet, gemeint sind damit jedoch immer gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten.

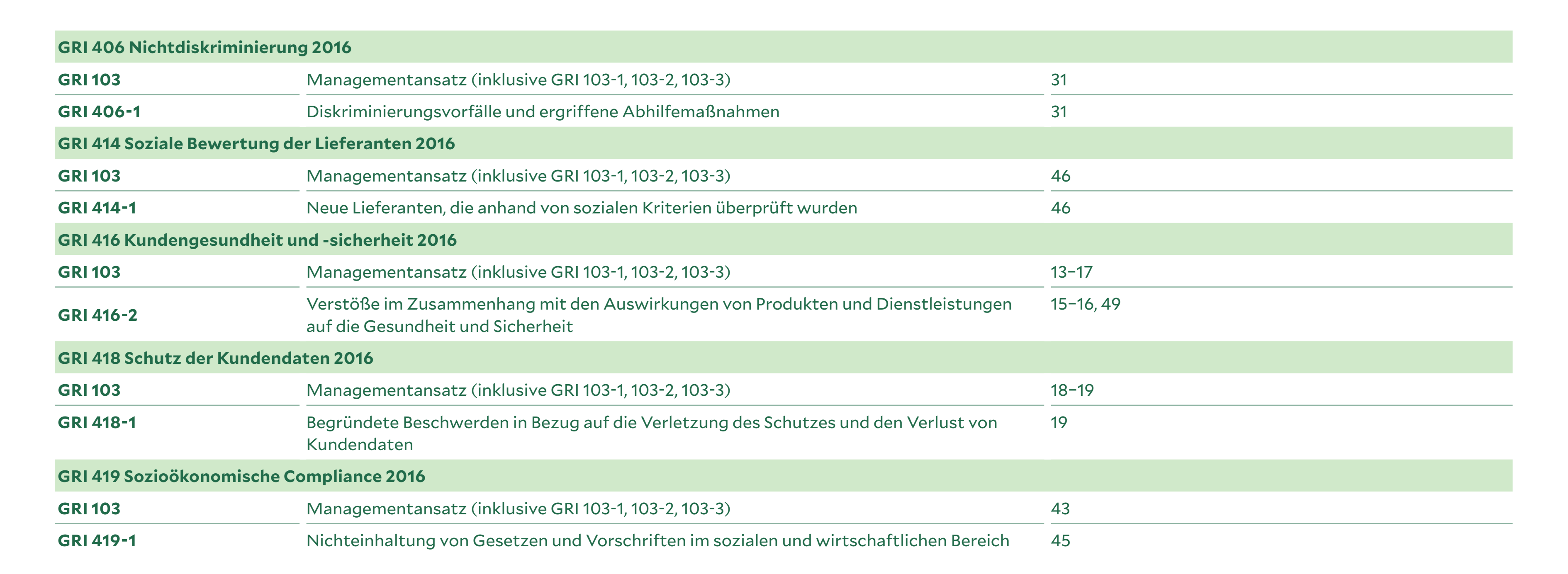
GRI-Inhaltsindex

Die Erstellung des Helios Nachhaltigkeitsberichts 2020 erfolgte in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative.

ANGABEN		SEITE
Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	6
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	7
GRI 102-4	Betriebsstätten	7
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	6
GRI 102-6	Belieferte Märkte	6–7
GRI 102-7	Größe der Organisation	6
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	24, 50
GRI 102-9	Lieferkette	45–46
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Keine signifikanten Änderungen
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Fresenius Geschäftsbericht 2020 (Chancen- und Risikobericht)
GRI 102-12	Externe Initiativen	44
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14–15, Bundesverband Deutscher Privatkliniken (BDPK)
Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3–4
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	8–9, 43
Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	6–7, 10
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	10
GRI 102-41	Tarifverträge	24
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	10
GRI 102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	10, 17, 28
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	17

Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6, 58
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	58
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	9
GRI 102-50	Berichtszeitraum	58
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	58
GRI 102-52	Berichtszyklus	58
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	63
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	58
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	59
Themenspezifische Standards		
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	6–7
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6, 48
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	48
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	48
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	45–46
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	45
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	43
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	45
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	45
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	45
GRI 302 Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	36
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	36, 55
GRI 302-3	Energieintensität	36, 55
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	36–37, 55
GRI 303 Wasser 2018		
GRI 303-1 bis 303-2	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	38–39
GRI 303-5	Wasserverbrauch	39, 56

GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	37–38
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	37–38, 56
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	37–38, 56
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	38
GRI 305-4	Intensität der THG-Emisionen	37–38, 56
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	37–38, 56
GRI 306 Abfall 2020		
GRI 306-1 bis 306-2	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	39–40
GRI 306-3	Angefallener Abfall	39–40, 57
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	43
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	45
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	46
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	46
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	24
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	26–27, 51
GRI 401-3	Elternzeit	31, 52
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 403-1 bis 403-7	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	32
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	32
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	25, 28–30
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	28 (Derzeit verwenden wir nicht die Stundenzahl, sondern den Umsatzanteil als Kennzahl zur Steuerung der Aus- und Weiterbildung.)
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	25, 28–30
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	31–32
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	31–32, 53–54



GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	31
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	31
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	46
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	46
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	13–17
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	15–16, 49
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	18–19
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	19
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	43
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	45

Impressum

Herausgeber

Helios Kliniken GmbH

Friedrichstraße 136

10117 Berlin

www.helios-gesundheit.de

Projektleitung und Schlussredaktion

Constanze von der Schulenburg (V.i.S.d.P.)

Helios Stabsstelle Nachhaltigkeit/Sustainability Office

Tel. 030/521 321 - 0

E-Mail: constanze.schulenburg@helios-gesundheit.de

Konzeption und Redaktion

akzente kommunikation und beratung GmbH, Berlin

www.akzente.de

Layout

loveto GmbH, Berlin

www.loveto.de

Bildnachweise

Murat Aslan: Titel, S. 2, S. 11, S. 13, S. 21, S. 30, S. 34, S. 40, S. 41;

Karina Rehrbehn: S. 3, S. 12, S. 22, S. 35, S.42;

Helios: S. 26, S. 28, S. 29; ESWE Verkehr: S. 38